

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA WAKTU
TUNGGU BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DITINJAU DARI
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**(Studi Pada Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan
Lampung 2015 – 2017)**



Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi Syarat – syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi (S.E)**

Oleh :

Zainur Rosidah

NPM. 1451010274

Program Studi : Ekonomi Syariah

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

1440 H / 2019 M

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA WAKTU
TUNGGU BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DITINJAU DARI
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**(Studi Pada Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan
Lampung 2015 – 2017)**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi Syarat – syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi (S.E)**



Pembimbing I : Hanif, S.E, M.M

Pembimbing II : Dedi Satriawan, S.Pd., M.Pd

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

1440 H / 2019 M

ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakang oleh adanya perbedaan waktu tunggu kerja lulusan perguruan tinggi. Oleh karena itu, perlu dilakukan sebuah penelusuran terhadap lulusan perguruan tinggi untuk mengetahui kualitas lulusan yang dihasilkan. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi waktu tunggu kerja tenaga kerja terdidik tersebut.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apa saja faktor-faktor yang berpengaruh pada waktu tunggu bagi tenaga kerja terdidik alumni FEBI UIN RIL 2015 – 2017 ? Bagaimana pandangan ekonomi Islam meninjau hubungan faktor pendidikan, umur, upah, dan keterampilan tambahan terhadap waktu tunggu tenaga kerja terdidik alumni FEBI UIN RIL 2015 – 2017 ?. Sedangkan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh pada waktu bagi tenaga kerja terdidik alumni FEBI UIN RIL dan untuk mengetahui pandangan ekonomi Islam tentang analisis faktor-faktor yang berpengaruh pada waktu tunggu bagi tenaga kerja terdidik alumni FEBI UIN RIL.

Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian lapangan (*Field research*), dimana data primer dan sekunder diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung 2015-2017 yaitu sebanyak 44 orang. Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif.

Hasil penelitian ini yaitu faktor-faktor yang berpengaruh pada waktu tunggu bagi tenaga kerja terdidik yang paling dominan adalah keterampilan tambahan. Karena keterampilan tambahan merupakan nilai tambah bagi pencari kerja untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sehingga lebih mempersingkat waktu tunggu alumni dalam mendapatkan pekerjaan. Sementara dalam perspektif ekonomi Islam waktu tunggu kerja tenaga kerja terdidik dikarenakan adanya perbedaan perolehan rizki, perbedaan kapasitas bakat/keterampilan dalam diri manusia.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarami Bandar Lampung 35131 telp (0721)704030

PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI

: Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Pada Waktu Tunggu Bagi Tenaga Kerja Terdidik Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Alumni FEBI UIN RIL 2015 - 2017)

NAMA MAHASISWA

: Zainur Rosidah

NPM

: 1451010274

PROGRAM STUDI

: Ekonomi Syariah

FAKULTAS

: Ekonomi Dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 9 April 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Hanif, S.E., M.M

Dedi Satriawan, S.Pd., M.Pd

NIP. 197408232000031001

Ketua

Jurusan Ekonomi Syariah

Madnasir, S.E., M.Si

NIP. 197504242002121001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 telp (0721)704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA WAKTU TUNGGU BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PADA ALUMNI FEBI UIN RIL 2015 – 2017)"** di susun oleh Zainur Rosidah,

NPM. 1451010274, Jurusan: **Ekonomi Syari'ah**, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: **Senin, 28 Januari 2019.**

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Madnasir, S.E., M.Si.

Sekretaris : Okta Supriyaningsih, M.E.Sy.

Penguji I : Syamsul Hilal, M.Ag.

Penguji II : Hanif, S.E, M.M.

DEKAN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Moh. Bahrudin., M.Ag.

NIP. 195808241989031003



MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q.S Al-A'Rad ayat 11).



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, ayahanda Zainudin & ibunda Siti Roliyah yang selalu berjuang demi cita-cita dan mimpi anaknya, terimakasih atas pengorbanan, kasih sayang, doa, dan dukungan yang selalu membangkitkan dan menguatkan dalam menuntut ilmu.
2. Seluruh keluargaku yang selalu memberikan dukungan, baik materil maupun imateril, Ayundaku Siti Khodijah, Kartini, Siti Mae Munah dan Kakandaku Rosidin, Anwar Riva'i, Imam Syafi'i, Ridwan Syatibi tersayang yang selalu memotivasi serta memberikan keceriaan dalam keluarga semoga Allah SWT selalu melimpahkan kebahagiaan kepada kalian Aamiin.
3. Sahabat-sahabatku tersayang Ike Febriyani, S.E, Anisa Solihat, Siti Hayati, S.E, Meiana Nirmala Sari, Patia Sopa, Indah Apriliani, Desi Setiawati, Gita Ayu Puspita, dan Sahabat-sahabatku tercinta Ekonomi Islam D terimakasih atas kasih sayang, bantuan, dukungan, dan motivasi serta semangat yang kalian berikan.
4. Teman-teman Seperjuanganku Ekonomi Syariah angkatan 2014.
5. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung tempatku menimba ilmu pengetahuan.

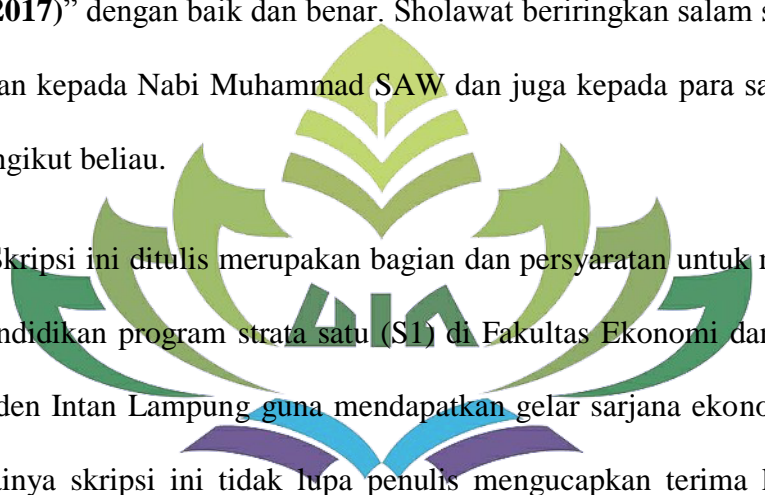
RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Zainur Rosidah, dilahirkan di Kucingan pada tanggal 16 Maret 1995, anak kedelapan dari delapan bersaudara, dari pasangan Bapak Zainudin dan Ibu Siti Roliyah. Bertempat tinggal di Desa Negerikaton Kecamatan Negerikaton Kabupaten Pesawaran. Riwayat pendidikan yang telah penulis selesaikan :

1. Pendidikan Sekolah Dasar SDN 29 Negerikaton pada tahun 2008
2. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama SMPN 18 Pesawaran selesai pada tahun 2011
3. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMK Pelita Pesawaran selesai pada tahun 2014
4. Selanjutnya melanjutkan jenjang pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung di mulai pada tahun 2014.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih dan maha penyayang, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan ridho-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan kenikmatan yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Pada Waktu Tunggu Bagi Tenaga Kerja Terdidik Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Alumni FEBI UIN RIL 2015 – 2017)**” dengan baik dan benar. Sholawat beriringkan salam selalu tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan juga kepada para sahabat, tabi’in, serta pengikut beliau.



Skripsi ini ditulis merupakan bagian dan persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna mendapatkan gelar sarjana ekonomi (S.E), atas terselesainya skripsi ini tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Berikut ini penulis secara rinci mengungkapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Moh. Bahruddin, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta jajaran Wakil Dekan 1, 2, dan 3 yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
2. Bapak Madnasir, S.E., M.SI. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang

senantiasa mengarahkan dan membimbing mahasiswanya dalam pengajaran yang baik.

3. Bapak Hanif, S.E., M.M. sebagai pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan memberikan masukan-masukan serta motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Dedi Satriawan, S.Pd., M.Pd. sebagai pembimbing II, yang telah memberikan motivasi, arahan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen serta karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi.
6. Rekan-rekan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN RIL yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah menyediakan referensi buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga semua kebaikan yang telah diberikan, akan mendapat balasan kebaikan yang lebih besar disisi Allah SWT dan akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Semoga amal kebaikan mereka mendapat balasan dari Allah SWT, dan penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kehilafan yang pernah penulis lakukan baik yang sengaja maupun tidak sengaja. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya, dan dapat memberikan sumbangan fikiran dalam pembangunan dunia pendidikan.

Bandar Lampung,

Penulis,

Zainur Rosidah
1451010274





DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Batasan Masalah	12
E. Rumusan Masalah.....	12
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
G. Penelitian Terdahulu.....	13
H. Metode Penelitian	17
BAB II PENDEKATAN TEORITIS	
A. Teori Sumber Daya Manusia	25
B. Sumber Daya Manusia Dalam Islam	29
C. Pasar Kerja.....	35
D. Pengangguran Dan Faktor-Faktor Penyebabnya	38
E. Pengangguran Dalam Perspektif Ekonomi Islam	46
F. Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik	56
G. Lama Menganggur.....	59
H. <i>Job Search Theory</i>	60
I. Hubungan Faktor-Faktor yang Berpengaruh Pada Waktu Tunggu .	62
1. Hubungan Pendidikan Dengan Waktu Tunggu	62
2. HubunganUmur Dengan Waktu Tunggu.....	65
3. HubunganUpah Dengan Waktu Tunggu	67
4. HubunganKeterampilan Tambahan Dengan Waktu Tunggu ...	68

BAB III PENYAJIAN DATA PENELITIAN

A. Gambaran Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.....	71
1. Gambaran Umum.....	71
2. Sejarah FEBI.....	73
3. Visi, Misi dan Tujuan	75
4. Program Studi	76
5. Struktur Organisasi	76
B. Gambaran Umum Karir Responden	77

BAB IV ANALISIS DATA

A. Faktor-faktor yang berpengaruh pada Waktu Tunggu bagi Tenaga Kerja Terdidik.....	84
B. Faktor-faktor yang berpengaruh pada Waktu Tunggu dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	91

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	97
B. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA.....	99
----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN	100
--------------------------------	------------



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.Jumlah Lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN RIL 2015 – 2017	10
Tabel 1.2. Gambaran Umum Responden	76



DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1.1. Waktu Tunggu Kerja Responden	75
Diagram 1.2. Banyaknya Responden Melamar Pekerjaan.....	75
Diagram 1.3. Umur Responden.....	76
Diagram 1.4. Gaji/Upah Responden	79
Diagram 1.5. Faktor yang Menambah Waktu Tunggu Kerja Responden.....	79



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Surat Keputusan Pembimbing
- Lampiran 2: Surat Konsultasi Pembimbing Akademik
- Lampiran 3: Surat Izin Pra Riset FEBI UIN RIL
- Lampiran 4 : Berita Acara Seminar Proposal
- Lampiran 5 : Berita Acara Munaqosah
- Lampiran 6: Pedoman Wawancara
- Lampiran 7: Kuesioner Penelitian
- Lampiran 8: Daftar Nama Responden
- Lampiran 9 : Surat Pernyataan Plagiarisme



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini. Dengan penegasan tersebut, diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman terhadap pemakaian judul dari beberapa istilah yang digunakan, disamping itu langkah ini merupakan proses permasalahan yang akan dibahas.

Adapun skripsi ini berjudul : **“ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA WAKTU TUNGGU BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Alumni FEBI UIN RIL 2015 - 2017)”**. Untuk itu perlu di uraikan pengertian dari istilah-istilah judul tersebut sebagai berikut :

1. Analisis

Analisis merupakan penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya, dapat pula di artikan sebagai tinjauan, ulasan, dan pembahasan.¹

2. Faktor

Faktor merupakan hal (keadaan, peristiwa) yang ikut menyebabkan (mempengaruhi) terjadinya sesuatu.²

¹ Ratmini dan Septi Antik Winarsih, *Manajemen Pelayanan* (Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2000), h.2.

3. Waktu Tunggu

Waktu adalah saat tertentu untuk melakukan sesuatu, dapat pula diartikan sebagai kesempatan, tempo dan peluang. Sedangkan tunggu adalah tinggal sementara untuk berjaga (menjaga), berkawal. Jadi waktu tunggu adalah tinggal sementara untuk melakukan suatu kesempatan.

4. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja merupakan semua orang yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu.³

5. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari usaha manusia untuk mengalokasikan dan mengelola sumberdaya untuk mencapai falah berdasarkan pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai Al-Quran dan Sunnah.⁴

Dari penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diartikan bahwa yang dimaksud dalam judul skripsi ini adalah penyelidikan mengenai faktot-faktor yang berpengaruh bagi waktu tunggu bagi tenaga kerja terdidik pada alumni FEBI UIN RIL tahun 2015-2017 dan dibahas dalam perspektif Ekonomi Islam.

² Arti Kata Faktor, tersedia di www.m.artikata.com, di akses pada tanggal 14 April 2017, pukul 14.30 Wib

³ Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h.6

⁴ Pusat Kajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI) Universitas Islam Indonesia, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.19

B. Alasan Memilih Judul

Dalam penelitian ini yang menjadi alasan mendasar dalam memilih judul ini adalah :

1. Alasan Objektif

Lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik pada masa sekarang ini merupakan suatu hal yang biasa kita temui, dimana tenaga kerja terdidik kesulitan dalam mencari kerja. Pendidikan yang telah ditempuh seseorang yang diharapkan menjadi modal untuk mendapatkan pekerjaan dengan cepat. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung adalah Perguruan Tinggi yang cukup banyak diminati oleh para calon mahasiswa baru. Terutama pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) yang mempunyai 4 (empat) program studi, seperti Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Akuntansi Syariah dan Manajemen Bisnis Syariah. Banyaknya minat untuk masuk ke FEBI juga menjadi tanggung jawab UIN Raden Intan Lampung untuk mencetak generasi yang siap kerja sesuai dengan bidangnya. Mahasiswa lulusan sarjana tersebut tergolong dalam angkatan kerja yang akan mencari kerja.

2. Alasan Subjektif

Penulis optimis dapat menyelesaikan skripsi ini karena tersedianya sumber dari literatur yang tersedia di perpustakaan ataupun sumber lainnya. Seperti jurnal, artikel, dan data yang diperlukan. Disamping itu, penelitian yang penulis lakukan ada relevansinya dengan ilmu yang penulis pelajari di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

C. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang disertai tugas dan tanggung jawab dengan memiliki peran dalam pencapaian tujuan pendidikan yang perlu melakukan upaya perbaikan secara terus menerus untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam perkembangannya perguruan tinggi dari tahun ke tahun semakin bertambah jumlahnya, sehingga semakin banyak pula lulusan yang dihasilkan setiap tahunnya.

Pendidikan dianggap sebagai investasi yang berguna untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dimiliki. Jumlah tenaga kerja yang lebih besar berarti akan menambah jumlah tenaga produktif. Selain itu pertumbuhan angkatan kerja dianggap sebagai salah satu faktor positif yang memicu pertumbuhan ekonomi.⁵

Sadono sebagaimana dikutip Talita Rizki Ari Susanti berpendapat, faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan angkatan kerja yang relatif lebih tinggi daripada kesempatan kerja adalah⁶ :

1. Pertumbuhan penduduk yang tinggi sehingga melebihi pertumbuhan kapital.
2. Demografi profil penduduk muda sehingga banyak yang masuk ke lapangan kerja.

⁵ Michael P. Todaro, *Pembangunan Ekonomi* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2000), h. 138.

⁶ Talita Rizki Ari Susanti, *Analisis Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Pemalang*, (Skripsi Universitas Diponegoro, 2014), h. 4

3. Struktur industri yang cenderung mempunyai tingkat diversifikasi kegiatan ekonomi yang rendah serta tingkat ketrampilan penduduk yang belum memadai dalam membuat usaha penciptaan lapangan kerja.

Semakin banyaknya lulusan dari perguruan tinggi tidak sejalan dengan meningkatnya jumlah lapangan kerja yang ada. Ketidakseimbangan antara jumlah lulusan dan jumlah lapangan kerja menyebabkan persaingan di dunia kerja semakin ketat. Ketersediaan lapangan pekerjaan yang terbatas menimbulkan masalah terjadinya tingkat pengangguran yang semakin tinggi disertai terjadinya variasi waktu lamanya mencari kerja seseorang yang berbeda-beda pada waktu tunggu dalam memperoleh pekerjaan, yang bisa diukur dalam periode pertahunnya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan lamanya seseorang memperoleh pekerjaan, lamanya tenaga kerja terdidik memperoleh pekerjaan disebabkan oleh tiga faktor, yaitu: (1) Ketimpangan struktural antara persediaan dan kesempatan kerja, (2) terlalu kuatnya pengaruh teori *human capital* terhadap cara berpikir masyarakat, dan (3) Program pendidikan yang dilihat dari tamatan SMA dan Sarjana yang paling cepat mendapatkan pekerjaan.⁷

Lapangan pekerjaan merupakan indikator keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pendidikan merupakan faktor penting untuk pembangunan ekonomi. Bahkan menurut schumaker pendidikan merupakan sumber daya yang terbesar manfaatnya dibandingkan faktor-faktor produksi

⁷ Liana Mariska, dkk, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Tenaga Kerja Terdidik Pada Pemerintahan Kota Prabumulih*, jurnal I-Economic Vol. 2. No.2 (Desember 2016), h.53

lainnya.⁸ Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas karena pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang baik. Sumber daya manusia yang seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan. Salah satu upaya dalam mewujudkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan ini dikenal dengan kebijakan *link and match*.

Kebijakan ini bertujuan untuk mengoptimalkan dan mengefisiensikan sumber daya manusia dengan sistem pendidikan. Semakin selaras struktur tenaga kerja yang disediakan oleh sistem pendidikan dengan struktur lapangan kerja, semakin efisien sistem pendidikan yang ada. Sehingga dalam pengalokasian sumber daya manusia akan diserap oleh lapangan kerja.

Faktor lain yang juga berpengaruh pada lama mencari pekerjaan adalah tingkat umur. Sutomo berpendapat bahwa semakin tinggi umur pencari kerja semakin lama waktu tungguanya, yang berarti bahwa umur berpengaruh terhadap lama mencari kerja.⁹ Semakin tua umur pencari kerja, yaitu umur 15-24 tahun dan 25-29 tahun, dirasakan kebutuhan yang harus dipenuhi semakin mendesak, sehingga semakin banyak orang yang mencari pekerjaan. Rata-rata pencari kerja yang menempuh pendidikan sarjana baru menamatkan pendidikannya di umur antara 21-24 tahun. Pada saat umur tersebut juga pencari kerja mulai aktif dalam mencari kerja. Selain itu, pada dua kelompok

⁸ Irawan, Suparmoko, *Ekonomika Pembangunan*, (Penerbit : BPFE-Yogyakarta, 2002), h 102.

⁹ Talita Rizki, *Op. Cit*, h. 16

umur tersebut memiliki tingkat pengangguran yang tinggi dan semakin meningkat karena banyaknya persaingan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap lama mencari kerja adalah tingkat upah. Upah yang diterima pekerja harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dengan wajar. Salah satu unsur yang menentukan kemakmuran suatu masyarakat adalah tingkat upah yang seimbang. Upah adalah pendapatan masyarakat yang mencapai maksimum apabila kondisi tingkat penggunaan tenaga kerja penuh (*Full Employment*) dapat terwujud.¹⁰ Faktor tingkat upah dapat mempengaruhi orang untuk masuk atau tidak ke pasar tenaga kerja, dimana jika tingkat upah tinggi, maka semakin banyak masyarakat akan masuk ke dalam pasar tenaga kerja dan secara otomatis meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja.

Selama ini masalah pertama yang dapat timbul dalam bidang pengupahan adalah bahwa pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian dan kepentingan yang berbeda mengenai upah.¹¹ Tingkat upah dari setiap tenaga kerja selalu berbeda. Suatu kunci terhadap perbedaan tingkat upah terletak pada kualitas yang sangat berbeda di antara tenaga kerja. Penyebab yang paling berpengaruh yaitu lulusan pendidikan dan pelatihan serta pengalaman seseorang. Setiap orang berbeda dalam kemampuan dan kontribusinya bagi pendapatan yang diterima oleh perusahaan.

¹⁰ Michael Todaro, *Op. Cit.*, h. 10

¹¹ Sony Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009) h. 179

Selain masalah upah, hal lain yang berpengaruh pada lama mencari kerja adalah skill atau keterampilan tambahan. Jika merujuk pada teori *human capital*, maka pelatihan juga merupakan bagian dari investasi *human capital*. Secara teori, individu yang memiliki keterampilan akan lebih cepat mendapatkan pekerjaan dibandingkan dengan orang yang kurang memiliki ketrampilan karena keterampilan juga merupakan indikator mutu produktivitas tenaga kerja. Sedangkan dari sisi permintaan tenaga kerja, pemberi kerja cenderung memilih tenaga kerja yang terdidik dan sudah terlatih untuk memperkecil biaya pelatihan yang akan dikeluarkan oleh perusahaan dalam melatih karyawan baru.

Terkait dengan pembahasan hal tersebut di atas, agama Islam juga mengatakan bahwa setiap individu harus mendapatkan kesempatan yang sama untuk hidup secara layak, belajar, bekerja, jaminan keamanan, dan kesempatan pemenuhan hak-hak kemanusiaan lainnya.¹² Selain faktor materi, ada pula nilai-nilai moral yang harus diperhatikan oleh seseorang dalam mengambil keputusan. Upah atau gaji pasti dibutuhkan oleh setiap orang untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya meskipun Allah telah menjamin memberikan rizki kepada semua makhluk yang diciptakan.

Sebagaimana yang dijelaskan di dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

¹² Pusat Kajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Op, Cit*, h.68

Artinya : *“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”*. (QS. Al-Jumuah : 10)

Penjelasan dari tafsir Quraish Shihab, apabila kalian telah melakukan shalat, maka bertebaranlah untuk berbagai kepentingan. Carilah karunia Allah dan berzikirlah kepada-Nya banyak-banyak, dalam hati maupun dengan ucapan. Mudah-mudahan kalian memperoleh keberuntungan dunia dan akhirat.¹³

Ayat di atas memerintahkan umat manusia untuk mencari rezeki dari Allah yang telah Allah persiapkan kepada umat diseluruh permukaan bumi, dengan demikian bekerja adalah jalan yang utama dalam mendapatkan rezeki tersebut. Anak, istri, dan keluarga telah Allah jamin dengan akan rezekinya namun rezeki adalah suatu takdir yang harus digali dan dicari untuk mendapatkannya, jika berusaha maka pasti akan mendapatkan.

Orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbang jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat, dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Tetapi tidak sedikit pula orang yang belum mendapatkan pekerjaan (waktu tunggu kerja). Waktu tunggu bagi lulusan perguruan tinggi bisa juga disebut pengangguran tenaga kerja terdidik. Pengangguran tenaga kerja terdidik (*Structural*) yaitu keadaan dimana

¹³ Tafsir Surah Al-Jumuah Ayat 10, tersedia di <http://tafsirq.com/tafsir-quraish-shihab>. Di akses pada Selasa 20 Maret 2018, pukul 00:51.

pengangguran yang mencari lapangan pekerjaan tidak mampu memenuhi persyaratan yang ditentukan pembuka lapangan kerja.¹⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung sebagai salah satu institusi lembaga pendidikan yang telah mendidik mahasiswanya untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan ekonomi diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang dapat diserap dunia kerja sesuai dengan kompetensi pendidikan yang diperolehnya. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam mempunyai 4 (Empat) program studi yaitu Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Akuntansi Syariah, dan Manajemen Bisnis Syariah. Selama kurun tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah menghasilkan ratusan lulusan setiap tahunnya. Berikut adalah data mengenai jumlah lulusan FEBI yang menamatkan pendidikannya dari tahun 2015 – 2017.¹⁵

Tabel 1.1
Jumlah Lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Raden Intan Lampung Tahun 2015 -2017

No	Periode	Gelombang	Program Pendidikan S1 (Orang)
1.	2015	I	55
		II	79
2.	2016	I	64
		II	89
3.	2017	I	67
		II	77
		III	83
Jumlah			514

Sumber: Bagian Kemahasiswaan FEBI, Data diolah, 2018

¹⁴ Sadono Sukirno, *Teori Pengantar Makroekonomi* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2011) h. 328-330.

¹⁵ Kasubag Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni FEBI UIN Raden Intan Lampung, *Data Alumni FEBI*, 2018

Data yang diperoleh dari Kepala Sub Bagian (Kasubag) Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang berkaitan dengan serapan alumni, FEBI telah meluluskan alumni sebanyak 514 orang. Dari 514 orang tersebut ada yang sudah diserap oleh lapangan kerja yang ada di Indonesia dengan berbagai jenis pekerjaan dan ada juga belum terserap oleh lapangan kerja Indonesia.

Dari data tersebut di atas dapat diasumsikan lulusan yang dihasilkan tergolong baik atau sangat baik mengingat akreditasi program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam adalah B, seharusnya lulusan dari FEBI UIN Raden Intan Lampung dengan mudah beradaptasi dan diterima di dunia kerja, semakin baik akreditasi dan kualitas pendidikan, maka lulusan yang dihasilkan akan mudah mendapatkan pekerjaan.

Setiap perguruan tinggi pasti menginginkan lulusannya bisa sukses di dunia kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan sebuah penelusuran terhadap lulusan perguruan tinggi untuk mengetahui kualitas lulusan yang dihasilkan. Lamanya masa tunggu dalam hal pekerjaan antara alumni satu dengan alumni lainnya berbeda-beda. Banyak faktor yang mempengaruhi masa tunggu tersebut. Tingkat pendidikan, umur, upah, dan keterampilan tambahan dapat mempengaruhi lamanya seseorang dalam mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas maka penelitian ini berusaha untuk mengidentifikasi, mendiskripsikan serta menganalisis hubungan pendidikan, umur, upah, dan keterampilan tambahan dengan waktu tunggu kerja dan mengambil judul “ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG

BERPENGARUH PADA WAKTU TUNGGU BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Alumni FEBI UIN RIL 2015 – 2017)”

D. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka penelitian ini akan dilakukan pembatasan masalah agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus. Penelitian ini terfokus hanya pada pendidikan, umur, upah dan keterampilan tambahan pada lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung dari tahun 2015 - 2017.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apa saja faktor-faktor yang berpengaruh pada waktu tunggu bagi tenaga kerja terdidik alumni FEBI UIN RIL 2015 – 2017 ?
2. Bagaimana pengaruh faktor pendidikan, umur, upah, dan keterampilan tambahan terhadap waktu tunggu bagi tenaga kerja terdidik alumni FEBI UIN RIL 2015 – 2017 dalam perspektif Ekonomi Islam?

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mendeskripsikan faktor-faktor yang berpengaruh pada waktu tunggu bagi tenaga kerja terdidik alumni FEBI UIN RIL 2015 – 2017.
- b. Mendeskripsikan pengaruh faktor pendidikan, umur, upah, dan keterampilan tambahan pada waktu tunggu bagi tenaga kerja terdidik

alumni FEBI UIN RIL 2015 - 2017 ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis, hasil penelitian dapat memperluas dan memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang berpengaruh pada waktu tunggu bagi tenaga kerja terdidik alumni FEBI UIN RIL.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan guna meningkatkan etos kerja lulusan FEBI UIN RIL dan juga sebagai bahan koreksi bagi Fakultas agar lebih mempertimbangkan tentang dunia kerja.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tentu tidak lepas dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pandangan dan juga referensi serta acuan dalam penulisan skripsi ini. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Mochamad Sodiq, Faktor Yang Mempengaruhi Jangka Waktu Mendapatkan Kerja Lulusan SMK Di Kecamatan Lumajang, Kabupaten Lumajang, 2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Jumlah anggota keluarga berpengaruh signifikan terhadap jangka waktu mendapatkan pekerjaan lulusan SMK di Kecamatan Lumajang; 2) Pendapatan orang tua berpengaruh signifikan terhadap jangka waktu mendapatkan pekerjaan lulusan SMK di Kecamatan Lumajang; 3) Keterampilan tambahan berpengaruh signifikan terhadap jangka waktu mendapatkan pekerjaan lulusan SMK di Kecamatan Lumajang; 4) Jumlah anggota keluarga,

pendapatan orang tua, dan keterampilan tambahan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap jangka waktu mendapatkan pekerjaan lulusan SMK di Kecamatan Lumajang. Objek dalam penelitian ini adalah lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Lumajang yang sudah bekerja di Kabupaten Lumajang. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 76 orang. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.¹⁶

2. Liana Mariska, Fauziah Asyiek, Azizah Husin, (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik pada pemerintahan kota prabumulih. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pendapatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja, variabel umur memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif berupa statistik deskriptif dan inferensial. Pengambilan sampel pada penelitian kuantitatif dengan menggunakan *proporsional stratified random sampling*.¹⁷
3. Rizky Iman Perkasa Wardoyo Putra (2012) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendapatan keluarga bukanlah faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja.

¹⁶ Mochamad Sodik, *Faktor Yang Mempengaruhi Jangka Waktu Mendapatkan Kerja Lulusan SMK Di Kecamatan Lumajang, Kabupaten Lumajang*, (Skripsi Universitas Jember, 2015).

¹⁷ Liana Mariska, dkk, *Op, Cit.*

Variabel pengalaman kerja, jenis kelamin, dan jenis sekolah memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Sedangkan tingkat pendidikan, umur, dan status dalam rumah tangga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Penelitian ini menggunakan data primer. Metode pengambilan sampel secara *accidental sampling* yakni siapa saja yang kebetulan ditemui di lapangan (dalam penelitian) dengan memenuhi syarat sebagai populasi penelitian. Analisis data penelitian menggunakan model regresi berganda.¹⁸

4. Azhar Putera Kurniawan, Herniwati Retno Handayani, Analisis Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Purworejo, 2013. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan gaji memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap lama mencari kerja. Variabel umur memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap lama mencari kerja. Objek dari penelitian ini adalah jumlah angkatan kerja di Kabupaten Purworejo Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proporsional sampling*, yaitu pengambilan sampel dalam masing-masing wilayah. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.¹⁹
5. Satrio Adi Setiawan (2012) Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman Kerja Dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi

¹⁸ Rizki Iman Perkasa Wardoyo Putera, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Makassar*, (Skripsi Universitas Hasanuddin, 2012).

¹⁹ Azhar Putera, Herniwati Retno, *Analisis Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Purworejo*, Diponegoro Journal Of Economics Volume 2, Nomor 4, Tahun 2013, Halaman 2. Issn (Online): 2337-3814

Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Magelang. Hasil dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari lima variabel independen seluruhnya berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,569 berarti variabel umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin mampu menerangkan 56,9 persen variasi lama mencari kerja. Sedangkan sisanya 43,1 persen lama mencari kerja dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini. penelitian ini menggunakan data primer dengan melakukan interview terhadap sampel yaitu sebanyak 100 responden ($n = 100$), dan menggunakan data sekunder yaitu data dari instansi-instansi terkait serta literatur buku. Penelitian ini dilakukan di Kota Magelang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.²⁰

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tingkat pendidikan, umur, upah dan keterampilan tambahan yang merupakan faktor yang menjadi lama waktu tunggu bagi alumni. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ada pada fokus perguruan tinggi atau alumni dan pembahasan secara perspektif ekonomi Islam sebagai analisis untuk memperkuat penelitian.

²⁰ Satrio Adi Setiawan, *Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Magelan*, (Skripsi Universitas Diponegoro, 2012).

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah.²¹ Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat.²² Penelitian ini menggali data yang bersumber dari lokasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif analitis yaitu yang bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa saja yang sedang berlaku, didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat analisis, dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada.²³

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 9

²² Sumandi Suryabrata, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1998), h. 22

²³ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Penerbit : Bumi Aksara, 2010), h. 26

2. Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini penulis menggunakan data sebagai berikut.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber asli dari lapangan atau lokasi penelitian yang memberikan informasi langsung.²⁴ Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data primer langsung dari lapangan, yakni berupa kuesioner yang diajukan pada responden dan selain itu penulis melakukan wawancara langsung kepada beberapa alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

b. Data Sekunder

Selain data primer sebagai pendukung dalam penelitian ini penulis juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.²⁵

Data sekunder berasal dari sumber internal maupun sumber eksternal. Dalam hal ini, data sekunder yang bersifat internal didapat melalui data-data Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung dan yang bersifat eksternal didapat melalui sumber-sumber diluar organisasi yang dipublikasikan PT-UIN dan juga Jurnal, Artikel,

²⁴ Sugiyono, *Op,Cit*, h. 14

²⁵ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003), h..30.

Majalah, dan Internet. Dalam hal ini, yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.²⁶ Dalam hal ini populasi yang menjadi objek penelitian adalah alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung 2015 – 2017 semua jurusan yang telah menyelesaikan pendidikannya dan sedang mencari kerja atau sudah bekerja. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 514 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²⁷ Dalam menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini didasarkan pada perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dan Husain Umar sebagai berikut.²⁸

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi yaitu 514 orang

d = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan yang masih ditolerir atau diinginkan, sebanyak 15%.

²⁶ Sugiyono, *Op.Cit*, h. 80

²⁷ *Ibid*, h. 81

²⁸ Husein Umar, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003) h. 146

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dengan data yang di peroleh dari database tahun 2015 – 2017 adalah:

$$n = \frac{514}{1 + 514 (0.15)^2}$$

Dengan demikian jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 40,907282 tetapi akan dibulatkan menjadi 41 orang, teknik yang digunakan adalah *Teknik Purposive Sampling*, yaitu yang dipilih secara cermat sehingga relevan dengan desain penelitian.²⁹ Teknik ini adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dengan begitu sampel yang dipilih ialah sampel yang mengetahui sedikit ilmu tentang penelitian ini.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Nasution menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi partisipasif (*passive participation*) : *means the present at the scene of action but does not interact or participate*. Dalam hal ini peneliti

²⁹ Sugiyono, *Op.Cit*, h. 41

datang di tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.³⁰

b. Wawancara

Esterberg mendefinisikan interview sebagai berikut. *“a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic”*. Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Esterberg mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu *wawancara terstruktur, semiterstruktur, dan tidak terstruktur*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode wawancara terstruktur (*structured interview*). Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.³¹ Narasumber yang akan penulis wawancara adalah alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung tahun 2015 – 2017.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya

³⁰ *Ibid*, h, 226-227

³¹ *Ibid*, h, 233

catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya, misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.³²

d. Kuesioner (angket)

Menurut Hudori nawawi Metode Kuesioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Dan angket yang digunakan dalam penelitian ini angket tertutup, dimana pertanyaan dan alternatifnya telah ditentukan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang ditentukan.³³ Disini penulis membuat serangkain pertanyaan mengenai Faktor-faktor yang berpengaruh pada waktu tunggu bagi tenaga kerja terdidik Alumni Fakultas Ekonomi dan Binis Islam UIN Raden Intan Lampung 2015 – 2017. Pengisian kuesioner dilakukan secara *self administreted questionare*, yaitu responden diminta untuk menjawab sendiri kuesioner yang telah dibuat peneliti.³⁴

5. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses menccari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan

³² *Ibid*, 240

³³ Moh. Prabu Tika, *Metodelogi Riset Bisnis*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2017), h. 60

³⁴ Sugiyono, *Op. Cit*, h, 142

dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.³⁵

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles and Humberman, mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data yaitu, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/veryvication*.

a. *Data Reduction* (reduksi data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka data perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

³⁵ *Ibid*, h, 244-245

b. *Data Display* (penyajian data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c. *Conclution Drawing/verification*

Langkah ketiga dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.³⁶

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data hingga data dirasa cukup untuk keperluan penelitian, selanjutnya peneliti mencatat secara teliti dan rinci, kemudian data disajikan dalam bentuk tabel dan diagram, setelah itu peneliti menganalisis dan menarik kesimpulan dari data yang telah di kumpulkan.

³⁶ *Ibid*, h, 246-253

BAB II

PENDEKATAN TEORITIS

A. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sumber daya yang berkualitas bagi suatu negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, merupakan faktor penting dalam upaya untuk mengejar ketertinggalan pembangunan dengan negara lainnya. Deolaliker (1997), menjelaskan bahwa modal manusia untuk menjadi sumber manusia yang andal dalam pembangunan apabila kualitasnya tinggi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pembangunan dan teknologi yang pada akhirnya dapat menimbulkan kenaikan produktifitas penduduk.

Teori klasik Adam Smith,³⁷ sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal

³⁷ Sony Sumarsono, *Op.Cit*, hlm. 105

fisik baru mulai dibutuhkan agar menjaga ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, sumber daya manusia ini merupakan alokasi yang efektif untuk syarat suatu bangsa bisa terus maju. Sumber daya manusia merupakan bagaimana dalam memanfaatkan sumber daya manusia untuk dapat menghasilkan barang dan jasa yang mempunyai nilai ekonomis baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan masyarakat.

Seetharaman et al menyatakan bahwa human capital merupakan komponen utama yang paling urgent dari modal intelektual lainnya, sebab dapat menciptakan nilai dan kemampuan bersaing bagi perusahaan melalui kemampuan transformasi potensi manusia (brainpower) menjadi produk atau jasa.³⁸

Human capital menurut Sveiby, merupakan kompetensi individu sebagai kapasitas karyawan untuk bertindak didalam berbagai situasi. Dilengkapi pandangan lain yang dikemukakan oleh Azua Azua yang menyatakan bahwa, *human capital* adalah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya Sangkala merangkum beberapa pandangan bahwa, *human capital* direfleksikan didalam empat dimensi yaitu: (1) pendidikan dan pelatihan; (2) pengalaman; (3) kompetensi dan (4) komitmen.³⁹

Peran *human capital* dalam penciptaan kekayaan intelektual (*intellectual assets*) sangat strategis, karena hanya *human capital* (SDM) yang

³⁸ Usup Riassy Charista, *Peran Human Capital dan Structural Capital dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Suatu Kajian Konseptual)*, JSM (*Jurnal Sains Manajemen*) Volume I, Nomor 1, April 2013, ISSN : 2302-1411, hlm. 1

³⁹ *Ibid*, hlm. 2

dapat menciptakan pengetahuan dan sekaligus memiliki pengetahuan. Sedangkan pengetahuan itu sendiri merupakan unsur terpenting dalam proses penciptaan nilai organisasi/perusahaan, sehingga penciptaan nilai perusahaan sangat dipengaruhi oleh modal manusia.

Pendapat diatas senada dengan pandangan Edvinsson dan Malone yang menyatakan bahwa human capital merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, keinovasian, dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya termasuk nilai-nilai perusahaan, kultur dan filosofi.⁴⁰

Mengacu pada konsep human capital yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa, *human capital* memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan produktivitas individual karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (*soft skills*), terampil dan profesional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional berkesinambungan dalam bentuk kemitraan antara perusahaan sebagai *stakeholder* internal dan pelanggan sebagai *stakeholder* eksternal.

Asumsi dasar teori *human capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti, di satu pihak, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, akan tetapi di pihak lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun untuk mengikuti sekolah tersebut

⁴⁰ *Ibid*, hlm.4

dan berharap untuk meningkatkan penghasilan dengan peningkatan pendidikan.

Human capital selain sebagai darah kehidupan bagi modal intelektual juga sebagai mesin penggerak atau generator dari seluruh nilai yang lahir dalam potensi inovasi dan kekuatan dibalik modal intelektual dan inovasi organisasi atau perusahaan. Oleh karenanya, peran *human capital* menjadi faktor kunci kesuksesan sebuah organisasi/perusahaan yang menyediakan kemampuan bersaing terhadap kompetitor untuk masa yang akan datang.

Dalam hubungan dengan kesempatan kerja untuk memperoleh pekerjaan yang lebih terbuka bagi mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini karena pada umumnya tingkat kelangkaan dari lulusan pendidikan yang lebih tinggi juga lebih akurat, sehingga tingkat persaingannya untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai juga lebih longgar.

Kesempatan kerja bagi lulusan pendidikan tinggi lebih terbuka, sehingga secara teoritis tingkat pengangguran pada kelompok ini cenderung lebih kecil dibanding kelompok yang berpendidikan lebih rendah, namun demikian kesempatan kerja itu akan menyempit dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan tinggi. Tingkat pendidikan juga mempengaruhi tingkat pendapatan, mereka yang mempunyai pendidikan lebih tinggi cenderung memperoleh pendapatan yang tinggi pula. Pada dasarnya pendapatan yang lebih tinggi dari mereka yang berpendidikan tinggi bukanlah

hasil langsung dari investasi yang lebih mahal pada pendidikan mereka yang lebih tinggi, melainkan dari sesuatu yang kompleks.

B. Sumber Daya Manusia dalam Islam

Manusia dapat diartikan sebagai makhluk yang berakal budi. Manusia juga dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau fakta , sebuah kelompok genus atau seseorang individu dalam hubungan dengan lingkungan yang merupakan suatu organisme hidup. Sumber Daya Insani (SDI) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah Organisasi⁴¹, baik institusi maupun perusahaan. SDI juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDI berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Warther dan davis yang dikutip oleh Edy Sutrisno mengatakan bahwa sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukan bahwa semakin berperanya sumber daya insani dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Pengertian SDI dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut

⁴¹ Veithzal Rivai, Kepemimpinan dan Prilaku Orang , (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h. 366

sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDI secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manusia sebagai sumber daya manusia diciptakan oleh Allah dalam rangka menjadi khalifah di muka bumi, hal ini banyak dicantumkan dalam Al-Qur'an dengan maksud agar manusia dengan kekuatan yang dimilikinya mampu membangun dan memakmurkan bumi ini yang memerlukan proses yang panjang. Penciptaan manusia sebagai makhluk Allah SWT, dan juga termasuk sebagai sumber daya Islami. Manusia diciptakan dengan sebaik-baik bentuk. Sebagaimana firman Allah dalam surah At-Tiin ayat 4, yaitu :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya : “*sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk sebaik-baiknya*”.

Ayat di atas dapat ditafsirkan bahwa sesungguhnya Allah telah menciptakan manusia dalam bentuk yang paling baik. Kami ciptakan dengan ukuran tinggi yang memadai, dan memakan makanannya dengan tangannya, tidak seperti makhluk lain yang mengambil lalu memakan makanannya dengan mulutnya. Lebih dari itu kami istimewa manusia dengan akal, agar bisa berfikir dan menimbah ilmu pengetahuan serta bisa mewujudkan

segala inspirasinya yang dengannya manusia bisa berkuasa atas segala makhluk.⁴²

SDM dalam Islam memandang tinggi masalah pendidikan ini khususnya yang berkaitan dengan akhlak (sikap, pribadi, etika dan moral), agar manusia dalam menjalankan kehidupannya terutama dalam menjalankan aktivitas ekonomi sesuai dengan Al-qur'an dan sunah Rasulullah SAW. Karena potensi yang ada dalam diri manusia Islam tersebut dapat membawa kepada kesejahteraan bagi perusahaan saat mereka beribadah (bekerja).

Ada kaitan antara perkembangan suatu masyarakat dengan sikap dari masyarakat itu terhadap makna kerja, bahwa kerja adalah suatu keharusan bagi setiap manusia untuk mencapai kesejahteraan spiritual. Semakin tinggi etos kerja yang dimanifestasikan dalam kemauan mereka untuk bekerja maka semakin besar kemungkinan mereka berhasil dalam usaha pembangunan.⁴³ Islam memberikan motivasi terhadap kerja cukup besar. Kerja dalam Islam termasuk dengan ibadah. Berkaitan dengan ini Islam mendorong umatnya untuk bekerja. Dalam surat At Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.”⁴⁴

⁴² Ahmad Mustofa Al-Maragi, *Tafsir Al-Maragi*, (Semarang: Toha Putra, 1993), h 341.

⁴³ Mubyarto, *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*, (Yogyakarta: Aditya Media, 1993), h. 2-3

⁴⁴ Departemen Agama RI, *Al-Quran & Terjemahnya*, (Diponegoro, 2005), h. 162

Semakin bersungguh-sungguh dia bekerja semakin banyak harta yang diperolehnya. Seperti yang dijelaskan dengan surat An Nisa' ayat 32.

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ
نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya : “dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu”.⁴⁵

Ayat di atas dapat di tafsirkan bahwa manusia tidak diperbolehkan mengangankan-angankan karunia yang dilebihkan dari sebagian yang lain, baik dari segi keduniaan maupun segi keagamaan agar hal tersebut tidak menimbulkan rasa iri dan dengki. Karena bagi mereka ada pahala dari apa yang mereka usahakan disebabkan perjuangan yang mereka lakukan.⁴⁶

Siapa yang bekerja keras akan mendapat ganjaran masing-masing yang sewajarnya. Tidak ada kehidupan yang penuh dengan “kebahagiaan dan karunia” tanpa adanya kerja keras. Oleh karena itu salah satu konsep yang dirumuskan untuk mengatasi permasalahan daya saing tenaga kerja tersebut adalah melalui penyusunan konsep perencanaan tenaga kerja. Pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro. Perencanaan tenaga kerja makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerja secara sistematis yang memuat

⁴⁵ Ibid., h. 66

⁴⁶ Jalaluddin Asy-suyuti, *Tafsir Jalalain*, h. 52

pendayagunaan tenaga kerja optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi dan sosial baik secara nasional, daerah, maupun sektoral, sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya.

Sedangkan yang dimaksud perencanaan tenaga kerja mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang ada pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

Sedangkan Hadis Nabi yang berkaitan dengan bekerja dapat dikemukakan antara lain:

1. Dari Ibnu Umar r.a ketika Nabi ditanya: Usaha apakah yang paling baik? Nabi menjawab yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh dirinya sendiri dan semua jual beli yang baik.
2. HR. Imam Bukhari

مِنْ خَيْرٍ أَقْطُ أَحْذُطْعَامًا أَكَلْتُ مَا قَالَ وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى النَّبِيُّ عَنْ مَعْدِيكَرَبِ بْنِ الْمُقْدَامِ عَنْ
يَدِهِ عَمَلٍ مِنْ يَأْكُلُ كَانَ السَّلَامُ عَلَيْهِ دَاوُدُ اللَّهُ نَبِيٌّ وَإِنَّ يَدِهِ عَمَلٍ مِنْ يَأْكُلُ أَنْ

Artinya : “sebaik-baiknya makanan yang dikonsumsi seseorang adalah makanan yang dihasilkan oleh kerja kerasnya dan sesungguhnya nabi Daud as mengkonsumsi makanan dari hasil keringatnya (kerja keras)”⁴⁷.

Al-Qur'an memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing.

⁴⁷ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 228.

Allah berfirman dalam QS. Al-Balad ayat 4, yaitu:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

Artinya : *“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah”*.

Al-Qur'an dalam surat An-Najm ayat 39 juga mengajarkan prinsip mendasar mengenai tenaga kerja yaitu menyatakan:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya : *“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”*.

Menurut ayat ini, tidak ada jalan tol atau jalan yang mudah menuju kesuksesan. Jalan menuju kemajuan dan kesuksesan di dunia ini adalah melalui perjuangan dan usaha. Semakin keras orang bekerja, semakin tinggi pula imbalan yang akan mereka terima.

Menurut Nabi Muhammad SAW:

رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: ((مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ)) رواه البخاري

Artinya : *“Allah mencintai orang yang bekerja dan berjuang untuk memenuhi nafkahnya” dan “mencari yang halal adalah kewajiban sesudah kewajiban utama (seperti shalat, berpuasa, dan iman kepada Allah).”*

Kerja adalah sedemikian mulia dan terhormatnya sehingga para Nabi yang merupakan manusia yang paling mulia pun melibatkan diri dalam kerja dan kemudian bekerja keras untuk mencari nafkah.

Zubair bin al-Awwam meriwayatkan bahwa Rasulullah SAW bersabda:

فَإِنَّ الدُّنْيَا فِيهِ يَسْأَلُونَ قَوْمٌ يَتَعَلَّمُهُ أَنْ قَبْلَ الْجَنَّةِ بِهِ اللَّهُ وَاسْأَلُوا، الْقُرْآنَ تَعَلَّمُوا
لِلَّهِ يَقْرَأَهُ وَرَجُلٌ بِهِ يَسْتَأْكِلُ وَرَجُلٌ بِهِ يُبَاهِي رَجُلٌ: ثَلَاثَةٌ يَتَعَلَّمُهُ الْقُرْآنَ.

Artinya : “Seseorang di antara kalian mengambil tali dan kemudian datang dengan setumpuk kayu di punggungnya untuk dia jual, dan dengan itu Allah menjaga kehormatannya, itu lebih baik daripada ia meminta-minta pada manusia, baik diberi maupun tidak.” (HR. Bukhari).

C. Pasar Kerja

Pasar kerja adalah keseluruhan aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan pekerjaan. Proses mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja ternyata memerlukan waktu lama. Dalam proses ini, baik tenaga kerja maupun pengusaha dihadapkan pada kenyataan.⁴⁸

1. Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan sikap pribadi yang berbeda. Dilain pihak setiap lowongan yang tersedia mempunyai sifat pekerjaan yang berlainan, pengusaha memerlukan pekerja dengan tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan, bahkan mungkin dengan sikap pribadi yang berbeda. Tidak semua pelamar kerja akan cocok untuk satu lowongan tertentu.
2. Setiap perusahaan atau unit usaha menghadapi lingkungan yang berbeda keluaran (output), masukan (input), manajemen, teknologi, lokasi, pasar dan lain-lain, sehingga mempunyai kemampuan yang berbeda dalam

⁴⁸ Sony Sumarsono, *Op, Cit*, h. 100-101

memberikan tingkat upah, jaminan sosial dan lingkungan pekerjaan. Dipihak lain, pencari kerja mempunyai produktivitas berbeda dan harapan-harapan mengenai tingkat upah dan lingkungan pekerjaan, oleh sebab itu, tidak semua pencari kerja bersedia menerima pekerjaan dengan tingkat upah yang berlaku pada suatu perusahaan. Sebaliknya, tidak semua pengusaha mampu dan bersedia mempekerjakan seorang pelamar dengan tingkat upah dan harapan-harapan yang dikemukakan oleh pelamar tersebut.

3. Baik pengusaha maupun pencari kerja sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai hal-hal yang dikemukakan dalam poin (1) dan poin (2). Dari sekian banyak pelamar, pengusaha biasanya menggunakan waktu yang cukup lama melakukan seleksi guna mengetahui calon yang paling tepat mengisi lowongan yang ada.

Proses mempertemukan antara pengusaha dan pencari kerja membutuhkan waktu yang cukup lama, hal ini disebabkan adanya keterbatasan informasi yang dimiliki pengusaha maupun tenaga kerja. Kesulitan informasi ini disebabkan karena setiap lowongan pekerjaan memiliki ciri dan karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Maka untuk menangani pekerjaan tersebut juga dibutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang ada. Demikian pula dengan para pencari kerja kekurangan informasi tentang perusahaan mana yang membutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan pencari kerja, tingkat upah yang diinginkan, serta kesejahteraan yang diinginkan pencari kerja. Adanya

keterbatasan dari kedua belah pihak, maka pengusaha sering menggunakan jasa pihak ketiga untuk mempertemukan pengusaha dengan para pencari kerja. Untuk tugas-tugas tertentu yang bersifat khusus seringkali pengusaha menggunakan tenaga kerja yang telah dikenalkannya dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar pengisian lowongan pekerjaan benar-benar sesuai antara pelaksana pekerjaan dengan sifat pekerjaan.

Pasar tenaga kerja dibedakan dalam dua golongan pasar tenaga kerja (*dual labor market*), yaitu pasar tenaga kerja utama atau *primary labor market* dan pasar kerja biasa atau *secondary labor market*. Perbedaan keduanya ditunjukkan tabel 2.1 sebagai berikut⁴⁹ :

Tabel 2.1
Perbedaan *Primary* dan *Secoundary Labor Market*

<i>Primary Labor Market</i>	<i>Secoundary Labor Market</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Skala perusahaan besar • Manajemen perusahaan yang baik • Pegawai/karyawan umumnya mempunyai tingkat pendidikan dan keterampilan tinggi • Produktivitas kerja karyawan tinggi • Upah tinggi • Jaminan sosial yang baik • Lingkungan pekerjaan yang menyenangkan • Disiplin kerja pegawai yang tinggi • Tingkat absensi rendah • Jumlah perpindahan pegawai (<i>labor turn over</i>) biasanya kecil 	<ul style="list-style-type: none"> • Skala perusahaan kecil • Manajemen perusahaan kurang baik • Tingkat pendidikan dan keterampilan rendah • Produktivitas kerja rendah • Upah rendah • Jaminan sosial kurang baik • Lingkungan pekerjaan kurang menyenangkan • Disiplin karyawan rendah • Tingkat absensi tinggi • Karyawan sering berpindah-pindah pekerjaan

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 110

Pada dasarnya tenaga kerja adalah tidak homogen akan tetapi bersifat heterogen, sehingga terdapat beberapa pasar tenaga kerja seperti pasar tenaga kerja terdidik dan pasar tenaga kerja tidak terdidik. Pasar tenaga kerja terdidik adalah pasar tenaga kerja yang membutuhkan persyaratan dengan kualifikasi khusus yang biasanya diperoleh melalui jenjang pendidikan formal dan membutuhkan waktu yang lama serta biaya pendidikan yang cukup besar. Sehingga dalam pemenuhannya baik pengusaha maupun tenaga kerjanya sendiri membutuhkan waktu yang relatif lama karena masing-masing mencari penyesuaian dengan yang diinginkan. Sedangkan pasar tenaga kerja tidak terdidik merupakan pasar kerja yang menawarkan dan meminta tenaga kerja yang tidak membutuhkan kualifikasi khusus dan tingkat pendidikan yang relatif rendah.

Perbedaan lingkungan kerja juga mempengaruhi efektivitas pasar tenaga kerja, misalnya dalam sektor pemerintah dan sektor swasta. Analisa pasar kerja berdasarkan pendekatan penggunaan tenaga kerja (*labor utilization approach*) ternyata sangat rumit dan sulit dilaksanakan, terutama di Negara-negara berkembang. Sebab, didalam sistem pendekatan penggunaan tenaga kerja memperhitungkan adanya masalah pengangguran dan setengah pengangguran. Sedangkan tenaga kerja setengah menganggur tersebut sangat dipengaruhi oleh masalah produktivitas dan tingkat pendapatan dari tenaga kerja masih sulit untuk diukur secara tepat.

D. Pengangguran dan Faktor-Faktor Penyebabnya

Pengangguran sebagai salah satu aspek dalam kinerja ekonomi, yang menunjukkan sejauh mana suatu perekonomian menggunakan sumber daya dengan baik, karena para pekerja suatu perekonomian adalah sumber daya utamanya, menjaga agar para pekerja tetap bekerja menjadi puncak perhatian tetap para pembuat kebijakan ekonomi. Disamping itu, tingkat pengangguran merupakan statistik yang mengukur persentase orang-orang yang ingin bekerja tetapi tidak mempunyai pekerjaan.⁵⁰

Definisi pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja (*Labour Force*) namun tidak memiliki pekerjaan. Sementara itu, seseorang yang secara aktif sedang mencari pekerjaan, tidak dapat digolongkan sebagai penganggur. Terkait dengan hal tersebut, untuk mengukur pengangguran dalam suatu negara biasanya digunakan apa yang dinamakan tingkat pengangguran (*Unemployment Rate*), yaitu jumlah pengangguran dinyatakan sebagai persentase dan total angkatan kerja (*Labour Force*). Tingkat pengangguran itu sendiri adalah persentase angkatan kerja yang tidak/belum mendapatkan pekerjaan.⁵¹ Sedangkan angkatan kerja sendiri adalah jumlah orang yang bekerja dan tidak bekerja, yang berada dalam kelompok umur tertentu.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, pendapat lain mengatakan bahwa pengangguran adalah masalah makroekonomi yang mempengaruhi manusia secara tidak langsung dan paling kuat. Bagi kebanyakan orang,

⁵⁰ Gregorin Mankiw, *Teori Makro Ekonomi Edisi Revisi 4* (Penerbit Erlangga) h. 32

⁵¹ Pratama Rahardja, Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi, Mikorekonomi & Makroekonomi*, (Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008) h. 376

kehilangan pekerjaan berarti menurunnya standar kehidupan dan tekanan psikologis, tidak mengejutkan bahwa pengangguran adalah topik perdebatan politik yang sering dibicarakan dan politisi sering mengklaim bahwa kebijakan yang mereka tawarkan akan menciptakan lapangan kerja.⁵²

Faktor yang menimbulkan pengangguran adalah (a) menganggur karena ingin pekerjaan baru (b) pengusaha menggunakan peralatan produksi yang lebih modern (padat modal) (c) ketidaksesuaian antara keterampilan pekerja dengan kualifikasi yang dibutuhkan.⁵³

Menurut Bellante dan Jackson, dilihat dari sebab-sebab timbulnya, pengangguran dapat dibedakan ke dalam beberapa jenis sebagai berikut :⁵⁴

1. Pengangguran normal atau friksional

Yaitu pengangguran yang terjadi karena adanya kesenjangan antara pencari kerja dengan lowongan kerja. Kesenjangan ini dapat berupa kesenjangan waktu, informasi ataupun karena kondisi geografis/jarak antara pencari kerja dan lowongan kerja. Pengangguran friksional bukanlah wujud sebagai akibat dari ketidakmampuan memperoleh pekerjaan, melainkan sebagai akibat dari keinginan untuk mencari kerja yang lebih baik. Dalam proses mencari kerja yang lebih baik adakalanya mereka harus menganggur, namun hanya bersifat sementara.

⁵² Gregorin Mankiw, *Op, Cit*, h.128

⁵³ Nur Rianto Al-Arif, *Teori Makroekonomi Islam Konsep, Teori & Analisis*, (Bandung : Alfabeta, 2010), h. 36

⁵⁴ Don Bellante dan Mark Jackson, *Ekonomi Ketenagakerjaan* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1983), 403.

2. Pengangguran siklis

Yaitu pengangguran yang diakibatkan oleh perubahan-perubahan dalam tingkat kegiatan perekonomian. Pada waktu kegiatan ekonomi mengalami kemuduran, perusahaan-perusahaan harus mengurangi kegiatan memproduksi. Dalam pelaksanaanya berarti jam kerja berkurang, sebagian mesin produksi tidak digunakan, sebagian tenaga kerja diberhentikan. Dengan demikian, kemuduran ekonomi akan menaikkan jumlah dan tingkat pengangguran.

3. Pengangguran struktural

Dikatakan pengangguran struktural yaitu karena sifatnya yang mendasar. Pencari kerja tidak mampu memenuhi persyaratan yang dibutuhkan untuk lowongan pekerjaan yang tersedia. Hal ini terjadi dalam perekonomian yang berkembang pesat. Makin tinggi dan rumitnya proses produksi dan atau teknologi produksi yang digunakan, menuntut persyaratan tenaga kerja yang juga makin tinggi. Misalnya, tenaga kerja yang dibutuhkan untuk industri yaitu pendidikan, kemampuan dalam teknologi, keterampilan, dan lainnya.

Namun, ada pula jenis pengangguran yang terjadi dimana pekerja melakukan pekerjaan untuk memperoleh pendapatan, akan tetapi pekerjaan sifatnya tidak menambah tingkat produksi yang dicapai atau dilakukan dalam waktu yang cukup singkat. Jenis-jenis pengangguran ini sering kali dijumpai di negara-negara berkembang, antara lain yaitu pengangguran tersembunyi dapat terjadi apabila penambahan pada tenaga kerja yang dilakukan tidak

menghasilkan penambahan yang berarti pada tingkat produksi. Pengangguran musiman seringkali muncul pada waktu-waktu tertentu pada satu tahun, biasanya terjadi berkaitan dengan perubahan musim pada suatu wilayah.

Pengangguran setengah menganggur ini terjadi sebagai akibat dari adanya peningkatan jumlah penduduk sehingga tenaga kerja yang ada akan berupaya untuk mencari pekerjaan meskipun dengan waktu yang lebih sedikit.

Secara teori, terjadinya pengangguran disebabkan karena kelebihan penawaran tenaga kerja dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja yang ada dipasar kerja. Jika mengacu pada indikator faktor yang mempengaruhi waktu tunggu tenaga kerja, maka terdapat 4 indikator yang menyebabkan terjadinya pengangguran, yaitu pendidikan, umur, upah, dan keterampilan tambahan.

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu aspek yang penting. Pendidikan merupakan faktor penting untuk pembangunan ekonomi. Bahkan menurut Schumaker pendidikan merupakan sumber daya yang terbesar manfaatnya dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya.⁵⁵

Menurut Ace Suryadi, pendidikan memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi karena pendidikan berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Teori ini menganggap pertumbuhan masyarakat ditentukan oleh produktivitas perorangan. Jika setiap orang memiliki penghasilan yang lebih tinggi karena pendidikannya lebih tinggi, maka

⁵⁵ Irawan, Suparmoko, *Ekonomika Pembangunan*, (Penerbit : BPFE-Yogyakarta, 2002), hlm 102.

pertumbuhan ekonomi masyarakat dapat ditunjang. Teori *human capital* menganggap pendidikan formal merupakan suatu investasi, baik bagi individu maupun masyarakat.⁵⁶

Menurut Simanjuntak, *Human Capital* di bidang pendidikan dapat dipergunakan : (1) sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai apakah seseorang melanjutkan atau tidak melanjutkan sekolah, (2) untuk menerangkan situasi tenaga kerja seperti terjadinya pengangguran dikalangan tenaga kerja terdidik, (3) memperkirakan pertambahan penyediaan tenaga dari masing-masing tingkat dan jenis pendidikan dalam kurun waktu tertentu, dan (4) dalam menyusun kebijakan pendidikan dan perencanaan tenaga kerja.⁵⁷

Mengacu pada teori *human capital*, sumber daya manusia dapat menjadi tenaga kerja yang handal melalui pendidikan dan pelatihan. Karena pentingnya investasi pendidikan dalam diri manusia maka tak heran jika manusia menginginkan mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai dengan keinginan, dan sesuai dengan tingkat pendidikannya. Hal ini yang menjadi pilihan bagi manusia untuk menganggur sampai ia benar-benar mendapat pekerjaan yang lebih sesuai dengan keinginannya.

⁵⁶ Ace Suryadi, *Op.Cit.*

⁵⁷ Reza Primanda Adi, *Analisis Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kecamatan Pedurungan*, (Skripsi Universitas Diponegoro, 2011) tanpa halaman.

2. Umur

Klasifikasi tingkat umur dibagi menjadi 3 kelompok yaitu umur muda, umur prima dan umur tua.⁵⁸ Umur muda adalah usia anak-anak dimana mereka rata-rata masih mengenyam pendidikan. Pada kelompok umur muda biasanya sangat rendah keterkaitannya dengan pasar kerja sehingga jarang adanya pengangguran. Pertama-tama pada kelompok ini masih terbuka alternatif lain dalam alokasi waktu mereka yaitu sekolah.

Umur prima adalah usia bagi seseorang/ pencari kerja yang rata-rata baru menyelesaikan pendidikannya dan harus mencari pekerjaan. Pada pasar kerja usia ini adalah usia prima yang memiliki stamina dan fisik yang menopang untuk suatu pekerjaan. Pada umur ini seseorang harus bekerja karena tuntutan tanggung jawab keluarga atau karena sudah terlanjur menginvestasikan waktunya pada suatu perusahaan atas jabatan tertentu. Kelompok umur ini sebagian besar harus terlibat di pasar tenaga kerja dan erat kaitannya dengan tingkat pengangguran.

Sedangkan usia tua adalah usia bagi sebagian orang untuk pengunduran diri dari pasar kerja. Mengingat usia tua adalah usia dengan tingkat kesehatan yang rendah sehingga pada umur sejauh ini fisik mereka kurang menopang keaktifannya di pasar tenaga kerja, sehingga pada kelompok umur ini sangat rentan dengan tingkat pengangguran.

⁵⁸ Sony Sumarsono, *Op. Cit*, hlm. 9

3. Upah

Pada proses mencari kerja menyediakan penjelasan teoritis yang penting bagi pengangguran. Munculnya angkatan kerja baru akan menimbulkan persaingan yang ketat pada proses mencari kerja. Dalam proses ini terdapat hambatan dalam mencari kerja yaitu disebabkan karena adanya para pekerja yang ingin pindah ke pekerjaan lain, tidak sempurnanya informasi yang diterima para pencari kerja mengenai lapangan kerja yang tersedia, serta informasi yang tidak sempurna pada besarnya tingkat upah yang layak mereka terima dan sebagainya.

Maltus menilai upah yang wajar dengan menghubungkannya dengan jumlah penduduk. Tingkat upah sebagai harga penggunaan tenaga kerja ditentukan oleh penawaran tenaga kerja dimana penduduk menjadi sumber utamanya. Bila penduduk bertambah, penawaran tenaga kerja akan bertambah, penawaran bertambah dan akan menekan tingkat upah, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu bila dilihat dari perspektif lain, usaha meningkatkan upah tidak akan ada gunanya.⁵⁹

Besarnya pengangguran yang terjadi dipengaruhi juga oleh upah yang tidak fleksibel dalam pasar kerja. Penurunan pada proses produksi dalam perekonomian akan mengakibatkan pergeseran atau penurunan pada permintaan tenaga kerja. Akibatnya akan terjadi penurunan besarnya upah yang ditetapkan. Dengan adanya kekuatan upah, dalam jangka pendek, tingkat upah akan mengalami kenaikan pada tingkat upah semula.

⁵⁹ Gregorin Mankiw, *Op, Cit*, h.159

Sehingga akan menimbulkan kelebihan penawaran (*excess supply*) pada tenaga kerja sebagai indikasi dari adanya tingkat pengangguran akibat kekuatan upah yang terjadi.

Biasanya upah juga dipengaruhi oleh efisiensi pada teori pengupahan. Efisiensi yang terjadi pada fungsi tingkat upah tersebut terjadi karena semakin tinggi perusahaan membayar upah maka akan semakin keras usaha para pekerja untuk bekerja. Hal ini justru akan memberikan konsekuensi yang baru jika perusahaan memilih membayar lebih pada tenaga kerja yang memiliki efisiensi lebih tinggi maka akan terjadi pengangguran akibat dari persaingan yang ketat dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

4. Keterampilan Tambahan

Sekalipun seseorang telah menempuh pendidikan yang tinggi dengan nilai yang tinggi, dia tidak akan eksis jika keterampilan yang dimiliki rendah. Keterampilan juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan, entah itu keterampilan dalam bidang pekerjaan maupun keterampilan dalam bidang sosial.

Jika melihat pada pasar kerja, penyedia kerja memiliki spesifikasi tertentu yang disyaratkan bagi pencari kerja untuk mengisi suatu jabatan/pekerjaan. Salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah keterampilan tambahan, maka hanya bagi pencari kerja yang memiliki spesifikasi tersebut yang mampu mengisi jabatan/ pekerjaan tersebut. Sedangkan untuk pencari kerja yang tidak memiliki keterampilan

tambahan akan kesulitan mencari kerja dan berimbas pada pengangguran. Untuk itu sebelum pencari kerja menginginkan suatu jabatan/pekerjaan mereka harus mengetahui informasi mengenai standar pekerjaan tersebut sehingga bisa mempersiapkan diri dengan baik.

E. Pengangguran Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Menganggur dalam Islam bukanlah suatu yang dianjurkan, tetapi bekerja dalam Islam adalah suatu tuntutan yang harus dilakukan. Menurut Imam Syaibani: “kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggungjawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia”.

Jika mengacu pada indikator faktor yang mempengaruhi waktu tunggu tenaga kerja, maka terdapat 4 faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran, yaitu pendidikan, umur, upah, dan keterampilan tambahan.

1. Tingkat pendidikan

Islam sangat menganjurkan untuk menuntut ilmu dan mengajarkannya, pendidikan merupakan proses ta’lim atau ajar mengajar yang sangat penting dalam Islam, oleh sebab itu wahyu pertama yang diturunkan adalah perintah untuk membaca. Bahkan Rasulullah saw dalam sebuah haditsnya menyebutkan bahwa

مُسْلِمٍ كُلٌّ عَلَى فَرِيضَةِ الْعِلْمِ طَلَبَ فَإِنَّ بِالصِّينِ، وَلَوْ الْعِلْمَ أَطْلُبُوا

Artinya : “tuntutlah ilmu sampai ke negeri Cina”

Ada juga hadits yang menyebutkan :

اللَّحْدُ إِلَى الْمَهْدِ مِنَ الْعِلْمِ أَطْلُبُوا

Artinya : *“tuntulah ilmu dari buaian sampai liang lahat”*

Hadits yang lain menyebutkan bahwa :

الْبَخَارِيُّ رَوَاهُ ((وَعَلَّمَهُ الْقُرْآنَ تَعَلَّمَ مَنْ خَيْرُكُمْ))

Artinya : *“sebaik-baik kamu adalah orang yang belajar Al-Qur'an dan mengajarkannya”*.

Maka oleh sebab itu sangat penting proses belajar dan juga mengajar dalam pendidikan.

Pendidikan dalam Islam juga merupakan proses pembentukan etika manusia agar memiliki etos kerja yang sesuai dengan syariat Islam. Islam menganjurkan umatnya agar selalu memiliki etos kerja yang tinggi, bekerja untuk mencapai prestasi puncak merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakkan bagi setiap manusia dalam kesuksesannya.

Menurut Hasan Al- Banan, bahwa Islam memberikan perhatian terhadap etos kerja (usaha) serta mendorong umatnya untuk selalu bekerja dan berusaha. Islam tidak berharap seseorang itu menganggur. Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja guna memperbaiki kondisi keluarga maupun sosial lainnya. Bekerja dan berusaha dinilai sebagai suatu ibadah.⁶⁰

⁶⁰ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, Bandung, Alfabeta, 2013, hlm. 119

2. Tingkat umur

Manusia diciptakan oleh Allah SWT dalam rangka menjadi khalifah dimuka bumi, baik yang muda maupun tua tanpa memandang usia. Hal ini banyak dicantumkan dalam Al-Quran dengan maksud agar manusia dengan kekuatan yang dimilikinya mampu membangun dan memakmurkan bumi. Penciptaan manusia sebagai makhluk Allah SWT, dan juga termasuk dalam sumber daya manusia islami. Manusia diciptakan dengan sebaik-baik bentuk. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surat At-Tiin ayat 4 :



 لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾
 Artinya : " Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya".

Ayat di atas dapat ditafsirkan bahwa sesungguhnya Allah telah menciptakan manusia dalam bentuk yang paling baik. Kami ciptakan dengan ukuran tinggi yang memadai, dan memakan makanannya dengan tangannya, tidak seperti makhluk lain yang mengambil lalu memakan makanannya dengan mulutnya. Lebih dari itu kami istimewa manusia dengan akal nya, agar bisa berfikir dan menimbah ilmu pengetahuan serta bisa mewujudkan segala inspirasinya yang dengannya manusia bisa berkuasa atas segala makhluk.⁶¹

Menurut Toto Tasmara, bekerja adalah suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengnugrahkan seluruh aset, fikir, dan Dzikirnya untuk

⁶¹ Ahmad Mustofa Al-Maragi, *Tafsir Al-Maragi*, (Semarang: Toha Putra, 1993), h 341.

mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang baik.⁶²

Dari penjelasan di atas, dapat penulis simpulkan bahwa Islam tidak memandang muda dan tua. Apabila ia mampu bekerja maka ia harus bekerja, karena bekerja dalam Islam akan bernilai suatu ibadah. Maka di larang bagi manusia untuk menganggur.

3. Tingkat upah

Dalam Islam pendapatan masyarakat adalah perolehan barang, uang yang diterima atau dihasilkan oleh masyarakat berdasarkan aturan-aturan syariat Islam. Bekerja dapat membuat seseorang memperoleh pendapatan/upah atas kegiatan yang telah dilakukannya. Setiap manusia mempunyai keuntungan hidup terhadap besarnya upah yang diterima untuk memenuhi kebutuhan hidup mulai dari kebutuhan pangan, sandang, papan, dan beragam kebutuhan lainnya.

Dalam Islam, kebutuhan memang menjadi alasan untuk mencapai pendapatan minimum. Untuk itu Islam mendorong umatnya untuk bekerja dalam memproduksi, bahkan menjadikan sebagian kewajiban terhadap orang-orang yang mampu. Al-Quran memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkannya dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing.

⁶² *Ibid*, hlm. 121

Allah berfirman dalam QS. Al-Balad ayat 4, yaitu :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

Artinya : “*Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah*”.

Ibnu Abu Najih, Juraij, dan Ata telah meriwayatkan dari Ibnu Abbas, bahwa makna yang dimaksud ialah dalam keadaan susah payah, yakni kejadian yang susah; bukankah engkau lihat manusia itu bagaimana kelahirannya dan bagaimana tumbuh gigi-giginya. Mujahid mengatakan bahwa makna firman Allah Swt.: *berada dalam susah payah*. (Al- Balad: 4) Yakni dari *nutfah* menjadi *'alaqah*, lalu menjadi segumpal daging. Dengan kata lain, manusia itu diciptakan dalam keadaan susah payah. Mujahid mengatakan bahwa ini semakna dengan apa yang disebutkan dalam ayat lain melalui firman-Nya: *ibunya mengandungnya dengan susah payah, dan melahirkannya dengan susah payah (pula)*. (Al-Ahqaf:15) dan ibunya menyusunya dengan susah payah, dan kehidupan dia semasa bayinya susah payah pula, maka dia mengalami fase-fase tersebut dengan susah payah.

Sa'id ibnu Jubair mengatakan sehubungan dengan makna firman-Nya: *Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah*. (Al- Balad: 4) Yaitu dalam keadaan susah dan mencari penghidupan. Ikrimah mengatakan dalam keadaan susah payah yang berkepanjangan. Qatadah mengatakan dalam keadaan susah (masyaqaat). Ibnu Abu Hatim mengatakan, telah menceritakan kepada kami Ahmad ibnu Isam, telah menceritakan kepada kami Abu Asim, telah menceritakan

kepada kami Abdul Hamid ibnu Ja'far, bahwa ia pernah mendengar Muhammad ibnu Ali alias Abu Ja'far Al-Baqir bertanya kepada seorang lelaki dari kalangan Ansar mengenai makna firman-Nya: *Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah.* (Al- Balad:

4) Lalu ia menjawab bahwa untuk dapat berdiri dan tegaknya, manusia mengalami susah payah. Dan Abu Ja'far Al-Baqir tidak menyangkal kebenarannya. Telah diriwayatkan pula melalui jalur Abu Maudud, bahwa ia pernah mendengar Al-Hasan membaca ayat ini, yaitu firman-Nya: *Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah.* (Al- Balad: 4) Yakni mengalami susah payah dalam menanggulangi suatu urusan dari perkara dunianya dan suatu urusan dari perkara akhiratnya. Dan menurut riwayat yang lain, disebutkan mengalami kesusahan hidup di dunia dan kesusahan di akhirat. Ibnu Zaid mengatakan sehubungan dengan makna firman-Nya: *Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah.* (Al- Balad: 4) Bahwa Adam diciptakan di langit, karenanya ia dinamakan Al Kabad. Tetapi Ibnu Jarir memilih pendapat yang mengatakan bahwa makna yang dimaksud ialah berada dalam kesusahan menghadapi semua urusan dan penanggulangannya yang berat.

Islam juga memberikan pengajaran kepada manusia untuk memberikan upah kepada seseorang yang telah diperintahkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan hukumnya wajib.

Hal ini berdasar firman Allah dalam AS.At-Thalaq ayat 6, yaitu:

.... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ﴿٦﴾

Artinya: “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya” (Q.S At-Thalaq : 6)

Ayat di atas dapat di tafsirkan bahwa apabila kemudian si ibu bayi menyusukan anak-anakmu (ayah si bayi, namun telah bercerai), maka ia berhak mendapatkan upah yang sepadan, dan ia berhak mengadakan transaksi dengan ayah si bayi atau wali si bayi sesuai dengan apa yang disepakati oleh kedua belah pihak mengenai jumlah upahnya.⁶³

Yakni apabila mereka telah bersalin, sedangkan mereka telah diceraikan dengan talak tiga, maka mereka telah terpisah selamanya dari suaminya begitu idah mereka habis (yaitu melahirkan kandungannya). Dan bagi wanita yang bersangkutan diperbolehkan menyusui anaknya atau menolak untuk menyusuinya, tetapi sesudah ia memberi air susu pertamanya kepada bayinya yang merupakan kebutuhan si bayi. Dan jika ia mau menyusui bayinya, maka ia berhak untuk mendapatkan upah yang sepadan, dan ia berhak mengadakan transaksi dengan ayah si bayi atau walinya sesuai dengan apa yang disepakati oleh kedua belah pihak mengenai jumlah upahnya. Karena itulah maka disebutkan oleh firman-Nya: *kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya.*

⁶³ Tafsir Ibnu Katsir, <https://tafsir.learn-quran.co/id/surah-65-at-talaq/ayat-6#>, diakses pada Jumat 1 Maret 2019, jam 10.00 wib.

Islam memberikan penjelasan tentang keharusan membayar upah seorang pekerja. Dalam melakukan pembayaran upah kepada seorang pekerja, pembayaran upah ini harus disesuaikan dengan apa yang telah dilakukan (adil) dan dianjurkan untuk membayar upah secepatnya. Oleh karena itu dalam kontrak kerja harus dijelaskan tentang besarnya upah dan jenis pekerjaan yang akan dilakukan.

4. Tingkat keterampilan tambahan

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah dalam QS. An-Nahl ayat 97:⁶⁴

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik⁶⁵ dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Ayat di atas dapat di tafsirkan bahwa barang siapa yang mengerjakan amal sholeh baik laki-laki mapun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Allah berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan Allah berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari pada apa yang telah mereka kerjakan.

⁶⁴ Nurul Huda, *Op.Cit*, h. 227

⁶⁵ Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

Pengertian pahala yang baik ialah kehidupan yang mengandung semua segi kebahagiaan dari berbagai aspeknya. Telah diriwayatkan oleh Ibnu Abbas dan sejumlah ulama, bahwa mereka menafsirkannya dengan pengertian rejeki yang halal lagi baik.⁶⁶

Yang dimaksud dari kata "balasan" dalam ayat tersebut yakni upah. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik didunia yakni (berupa upah) maupun di akhirat yang (berupa pahala), yang berlipat ganda.

Islam telah memperingatkan agar umatnya jangan sampai ada yang menganggur karena pengangguran merupakan salah satu hal yang bisa menyebabkan kemiskinan, karena ditakutkan dengan kemiskinan tersebut seseorang akan berbuat apa saja termasuk yang merugikan oranglain demi terpenuhinya kebutuhan pribadinya, ada sebuah hadist yang mengatakan “kemiskinan akan mendekatkan kepada kekufuran”.

Walaupun Allah telah berjanji akan menanggung rizki kita semua, namun hal itu bukan berarti tanpa ada persyaratan yang perlu untuk dipenuhi. Syarat yang paling utama adalah kita harus berusaha untuk mencari rizki yang dijanjikan itu, karena allah swt telah menciptakan sistem yaitu siapa yang bekerja maka dialah yang akan mendapatkan rizki dan barang siapa yang berpangku tangan, maka dia akan kehilangan rizki. Artinya ada suatu proses yang harus dilalui untuk mendapatkan rizki

⁶⁶ Tafsir Ibnu Katsir, <https://tafsir.learn-quran.co/id/surah-16-an-nahl/ayat-97>, diakses pada Jumat 1 Maret 2019, jam 10.00 wib.

tersebut. Oleh karena itu semua potensi yang ada harus dapat dimanfaatkan untuk mencari, menciptakan, dan menekuni pekerjaan.

Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh imam Bukhari disebutkan, “bahwa ada seseorang yang mencari Rasulullah, dengan harapan Rasulullah akan memperhatikan masalah yang dihadapinya. Ia adalah seorang yang tidak mempunyai sarana yang dapat digunakan untuk bekerja dalam rangka untuk mendapatkan suatu hasil (kekayaan), juga tidak mampu memenuhi kebutuhan pokoknya. Kemudian Rasulullah SAW memanggil beliau. Lalu beliau serahkan pada orang tersebut. Beliau perintahkan kepadanya agar ia pergi ke suatu tempat yang telah beliau tentukan dan bekerja disana, dan nanti kembali lagi memberi kabar tentang keadaannya. Setelah beberapa waktu, orang itu mendatangi Rasulullah SAW seraya mengucapkan rasa terima kasih kepada beliau atas bantuannya. Ia menceritakan tentang kemudahan yang kini didapati”.

Para ulama pun menyatakan bahwa wajib bagi negara memberikan sarana-sarana pekerjaan kepada para pencari kerja. Menciptakan lapangan kerja adalah kewajiban negara dan merupakan bagian tanggung jawabnya terhadap pemeliharaan dan pengaturan urusan rakyat sebagaimana telah diterapkan oleh rasul dan sahabat.

Aplikasi nilai-nilai keislaman dalam mengukur potensi seseorang adalah implementasi dari setiap aturan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Beberapa sifat dasar yang mesti ada dari seorang muslim sejati adalah beberapa nilai-nilai dasar keislaman seperti berikut: tidak malas-

malasan, memiliki akhlak/etika yang baik, memiliki semangat motivasi, jujur, dan amanah.

F. Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik

Pengangguran tenaga kerja terdidik di negara sedang berkembang umumnya mengelompokkan pada usia muda dan yang berpendidikan. Ada kecenderungan pengangguran lebih terpusat di kota dari pada di desa. Kelompok pengangguran ini kebanyakan adalah tenaga kerja yang baru menyelesaikan pendidikan dan sedang menunggu untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan aspirasi mereka. Selama menunggu pekerjaan yang diinginkannya, biaya mereka ditanggung oleh keluarga yang relatif mampu. Ini mengisyaratkan bahwa masalah pengangguran di negara sedang berkembang kurang berkaitan dengan kemiskinan.

Pengangguran tenaga kerja terdidik akan lebih terlihat terutama dari kelompok usia muda yang baru lulus dari tingkat pendidikannya dan mencari kerja untuk pertama kalinya.

Menurut Sheenan, bahwa tingkat pengangguran kelompok muda yang relatif tinggi dibandingkan dengan tingkat pengangguran penduduk disebabkan oleh beberapa faktor yaitu :⁶⁷

1. Faktor struktural

- a. Kurangnya keterampilan kelompok muda di banding kelompok yang lebih matang.

⁶⁷ Sutomo, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi* (Jakarta: LP3ES, 1999), 136.

- b. Ketimpangan atau kendala geografis dan kelangkaan informasi yang menghambat pasar tenaga kerja.
 - c. Faktor usia ketika meninggalkan sekolah, biasanya meninggalkan sekolah pada usia lebih awal mengalami tingkat pengangguran yang lebih tinggi.
2. Faktor non struktural
- a. Kenaikan tingkat upah buruh yang mendorong majikan untuk memutuskan hubungan kerja atau tidak menerima pegawai baru.
 - b. Meningkatnya partisipasi perempuan termasuk mereka yang berstatus kawin ke dalam angkatan kerja.
 - c. Persepsi pemuda terhadap pekerjaan yang tersedia antara lain tentang tingkat upah yang rendah, persepsi karir maupun lingkungan kerjanya.

Faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran tenaga kerja terdidik yaitu : (1) adanya penawaran tenaga kerja yang melebihi dari permintaan, (2) kebijakan rekrutmen tenaga kerja sering tertutup, (3) perguruan tinggi sebagai proses untuk menyiapkan lulusan atau tenaga kerja yang siap pakai belum berfungsi sebagaimana mestinya, (4) adanya perubahan kegiatan ekonomi dan perubahan struktur industri, (5) Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman.⁶⁸ Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan

⁶⁸ Fitri Pertiwi Jaya, *Analisis Determinan Pengangguran Terdidik Studi Kasus Kecamatan Mangala Kota Makassar*, (Skripsi Universitas Alauddin Makassar, 2016), h.26

akan makin tinggi pula aspirasi/ harapan untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai.

Menurut Elwin Tobing, meningkatnya pengangguran tenaga kerja terdidik yaitu:⁶⁹

1. Ketidakcocokan antara karakteristik lulusan baru yang memasuki dunia kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia.
2. Semakin terdidik seseorang, maka semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman, dengan demikian angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka.
3. Terbatasnya daya serap tenaga kerja sektor formal sementara angkatan kerja terdidik cenderung memasuki sektor formal yang kurang beresiko.
4. Belum efisiensinya fungsi pasar tenaga kerja.

G. Lama Menganggur

Lama menganggur atau biasa juga disebut sebagai masa tunggu merupakan jangka waktu alumni untuk mendapatkan pekerjaan. Setelah lulus dari perguruan tinggi, para alumni biasanya akan mencari pekerjaan. Lama masa tunggu atau lama menganggur itu juga bervariasi menurut tingkat pendidikan. Terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan angkatan kerja semakin lama masa tunggu. Lamanya masa tunggu atau lama menganggur angkatan kerja yang memiliki tingkat

⁶⁹ Elwin Tobing, Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik (Media Indonesia, 2004), h. 56

pendidikan yang tinggi juga disebabkan karena tingginya *reservation wage* (upah) yang ditargetkan.

Masa Menganggur adalah periode dimana seseorang terus menerus menganggur atau lamanya menganggur rata-rata seorang pekerja. Lama menganggur tersebut bergantung pada :⁷⁰

1. Organisasi pasar tenaga kerja, berkenaan dengan ada atau tidak adanya lembaga atau penyalur tenaga kerja dan sebagainya.
2. Keadaan demografis dari angkatan kerja.
3. Kemampuan dari para penganggur untuk tetap mencari pekerjaan yang lebih baik.
4. Tersedianya dan bentuk perusahaan.

H. Teori Pencarian Kerja (*Job Search Theory*)

Proses mencari kerja memerlukan waktu dan setiap tawaran pekerjaan perlu dijawab begitu ditawarkan, maka pencari kerja sebelum memulai proses mencari kerja harus menentukan batas diterima atau tidaknya suatu tawaran pekerjaan. Batasan ini biasanya berupa *reservation wage*. Akan ditolaknya suatu tawaran pekerjaan jika upah yang ditawarkan dibawah *reservation wage* atau upah minimum yang diharapkannya, sebaliknya akan diterima suatu tawaran pekerjaan jika upah yang ditawarkan sama atau di atas *reservation wage*.

Proses mencari kerja. Pada proses ini menyediakan penjelasan teoritis yang penting bagi tingkat pengangguran. Munculnya angkatan kerja baru

⁷⁰ Talita Rizki Ari Susanti, *Op, Cit*, h. 38-39

akan menimbulkan persaingan yang ketat pada proses mencari kerja. Dalam proses ini terdapat hambatan dalam mencari kerja yaitu disebabkan karena adanya para pekerja yang ingin pindah ke pekerjaan lain, tidak sempurnanya informasi yang diterima pencari kerja mengenai lapangan kerja yang tersedia, serta informasi yang tidak sempurna pada besarnya tingkat upah yang layak mereka terima, dan sebagainya.⁷¹

Dalam *Search Theory* diasumsikan bahwa setiap pencari kerja harus membayar sejumlah biaya tertentu yang tetap dalam suatu periode mencari kerja. Biaya ini meliputi seluruh pengeluaran maupun kesempatan yang hilang (*forgone opportunity*) sebagai imbalan dari biaya yang dikeluarkan ini, pencari kerja memperoleh tawaran pekerjaan yang diasumsikan jumlahnya tetap setiap periode. Diasumsikan juga bahwa segala sesuatu yang bisa mengurangi biaya mencari kerja akan menaikkan upah minimum yang diharapkan.

Search Theory juga mengasumsikan bahwa pencari kerja adalah individu yang *risk neutral*. Artinya mereka akan memaksimalkan *expected incomenya*. Dengan tujuan *maksimisasi expected net income* dan *reservation wage* sebagai kriteria ia menerima atau menolak suatu pekerjaan, pencari kerja akan mengakhiri proses mencari kerja pada saat tambahan biaya (*marginal return*) dari tawaran kerja tersebut.

Search Theory menghipotesiskan bahwa penentuan tingkat pengangguran adalah biaya mencari kerja dan *reservation wage*. Diasumsikan

⁷¹ Basuki Pujoalwanto, *Perekonomian Indonesia Tinjauan Histori, Teoritis, dan Empiris*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014), h. 114

segala sesuatu yang dapat meningkatkan biaya mencari kerja akan menurunkan *reservation wage*. Dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja, pencari kerja akan lebih mudah memperoleh pekerjaan dan berarti turunnya biaya mencari kerja serta meningkatkan *reservation wage*.⁷²

Search Theory juga menghipotesiskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula upah minimumnya (*reservation wage*) sehingga semakin lama ia mencari kerja yang berarti semakin lama ia menganggur.

Dengan informasi yang sempurna, seseorang akan mengetahui perusahaan mana yang menawarkan, dan proses mencari kerja menjadi tidak perlu dilakukan. Karena hal tersebut tidak akan terjadi, seseorang akan menganggur dalam waktu tertentu untuk mencari pekerjaan yang terbaik (di sini yang diasumsikan berarti upah yang paling tinggi).

Lama mencari kerja tergantung pada tingkat upah minimum yang diterima relatif pada distribusi frekuensi penawaran upah. Jika seseorang telah menetapkan upah minimum yang diterima rendah. Maka tawaran pekerjaan akan diterimanya dengan cepat atau waktu menganggur akan pendek. Upah minimum yang diterima yang tinggi akan menyebabkan lama mencari kerja lebih panjang.

Implikasi model pencarian kerja ini adalah suatu implikasi mengenai pengangguran. Pada pokoknya, jenis lain *human capital* dapat meningkatkan posisi (kedudukan) pencari kerja di dalam pasar tenaga kerja tersebut. Dengan

⁷² Andi Supratikno, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Semarang*, (Skripsi Universitas Diponegoro, 2011), h. 37

pendidikan atau latihan kerja di tempat kerja, mencari pekerjaan merupakan suatu investasi yang memerlukan biaya pada saat ini berupa biaya selama pengangguran, tetapi juga menghasilkan manfaat di masa depan berupa pendapatan yang lebih tinggi, pekerjaan yang lebih menarik.

I. Hubungan Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Waktu Tunggu

1. Hubungan Pendidikan dengan Waktu Tunggu

Pendidikan di Indonesia terdiri atas dua bagian, pendidikan formal dan pendidikan informal. Pendidikan formal adalah pendidikan yang dilaksanakan secara resmi dan pelajarannya berdasarkan pada kurikulum tertentu yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, seperti SD, SLTP, SMA dan Perguruan Tinggi. Sedangkan pendidikan informal adalah pendidikan yang dilaksanakan melalui kursus-kursus, seperti kursus bahasa Inggris, komputer, akutansi dan lain-lain.

Peranan pendidikan formal untuk meningkatkan keterampilan sudah diakui oleh semua negara. Pendidikan formal tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi pekerja untuk kepentingan pembangunan, tetapi pendidikan formal juga bisa memberikan nilai-nilai, cita-cita, sikap dan aspirasi langsung atau tidak langsung berkaitan dengan kepentingan pembangunan.⁷³

Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi dalam sumberdaya manusia. Pendidikan diharapkan dapat mengatasi keterbelakangan ekonomi lewat efeknya pada peningkatan kemampuan

⁷³ Michael Todaro, *Op, Cit*, h, 88.

manusia dan motivasi manusia untuk berprestasi. Pendidikan berfungsi menyiapkan salah satu input dalam proses produksi, yaitu tenaga kerja, agar dapat bekerja dengan produktif karena kualitasnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi mutu pendidikan, semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, dan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi suatu masyarakat.⁷⁴

Dalam konsep ketenagakerjaan fungsi pendidikan memiliki dua dimensi penting yaitu dimensi kuantitatif yang meliputi kemampuan intuisi pendidikan sebagai pemasok tenaga kerja terdidik atau untuk mengisi lowongan kerja yang tersedia, dan dimensi kualitatif yaitu penghasil tenaga kerja terdidik yang selanjutnya dapat dibentuk menjadi tenaga kerja penggerak pembangunan. Fungsi pertama sistem pendidikan sebagai pemasok tenaga kerja terdidik memiliki arti penting dalam menjawab lapangan kerja yang membutuhkan tenaga kerja terampil dan terlatih dalam berbagai jenis pekerjaan.

Pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja. Hal-hal yang melekat pada diri orang tersebut merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin tinggi nilai asset makin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja. Produktivitas mereka ditunjang oleh pendidikan. Dengan demikian pendidikan dapat dipakai sebagai indikator mutu tenaga kerja.

⁷⁴ S.Mulyadi, *Op, Cit*, h. 57

Menurut Josy P. Moeis, tingkat pendidikan akan mengurangi biaya mencari kerja, karena tenaga kerja terdidik semakin efisien dalam mencari pekerjaan sebab pengetahuannya tentang pasar kerja beserta kelembagaannya, serta lingkungan pekerjaan semakin baik. Dan seiring dengan menurunnya biaya mencari kerja, *reservation wage* akan meningkat, sehingga semakin lama ia mencari kerja.⁷⁵

Kecendrungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik telah menjadi suatu masalah yang serius. Kemungkinan ini disesuaikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan makin tinggi pula aspirasi untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai. Proses untuk mencari kerja yang lebih lama pada kelompok pencari kerja terdidik disebabkan mereka lebih mengetahui perkembangan informasi di pasar kerja dan mereka lebih berkemampuan untuk memilih pekerjaan yang diminati dan menolak pekerjaan yang tidak disukai.

2. Hubungan Umur dengan Waktu Tunggu

Perilaku tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) bervariasi menurut kelompok umur. Mengingat derajat variasi TPAK akan lebih mudah dimengerti latar belakang variasi TPAK bila hanya dibedakan menjadi tiga kelompok umur, yaitu Muda usia 10 – 24, Prima usia 25 – 60 dan Tua usia 60 +. TPAK umur muda biasanya sangat rendah, paling tinggi 30%. Mereka belum stabil dan keterkaitannya dengan pasar tenaga kerja masih belum erat. Pertama-tama pada umur ini masih terbuka alternatif

⁷⁵ Andi Supratikno, *Op. Cit*, h. 43

lain dalam alokasi waktu mereka yaitu sekolah. Sejalan dengan berkembangnya pendidikan, TPAK kelompok umur muda menunjukkan gejala menurun. Gejala penurunan ini sangat menyolok pada TPAK umur anak-anak atau dibawah 10 tahun yang sebenarnya kelompok ini belum layak atau belum boleh bekerja atau mencari pekerjaan. Hal ini sekedar menunjukkan bahwa pendidikan punya kaitan dengan rendahnya dan turunya TPAK.⁷⁶

Keadaan ini sangat berbeda dengan umur prima. Pada umur ini seseorang harus bekerja karena tuntutan tanggung jawab keluarga atau karena sudah terlanjur menginvestasikan waktunya pada sesuatu atau perusahaan atas jabatan tertentu maka sebagai besar dari mereka harus aktif di pasar tenaga kerja. Akibatnya TPAK makin tinggi dan stabil.

Umur 60 keatas bagi sebagian orang merupakan masa pengunduran diri dari pasar tenaga kerja. Hal ini terlihat pada rendahnya TPAK golongan umur ini. Gejala ini barangkali sangat nyata pada negara-negara sangat berkembang dimana tingkat kesehatan masih rendah sehingga pada umur sejauh ini fisik mereka kurang menopang keaktifan di pasar tenaga kerja.

Menurut Don Bellante, tingkat pengangguran atau lamanya mencari kerja di kalangan remaja adalah sangat tinggi, selanjutnya mereka memang semakin tinggi jumlahnya dalam perjalanan waktu. Hampir di negara-negara sedang berkembang tingkat pengangguran untuk golongan 15-24

⁷⁶ Sony Sumarsono, *Op, Cit*, h, 9

tahun dua kali lipat atau lebih dari tingkat pengangguran untuk semua golongan umur baik laki-laki maupun perempuan. Golongan umur 15-19 tahun dan 20-24 tahun sangat menonjol tingkat penganggurannya, namun tingkat golongan umur 24 tahun ke atas proporsinya terus menurun dan relatif rendah. Gejala penurunan ini diduga erat berkaitan dengan pola perkawinan. Apabila dihubungkan dengan menonjolnya pola pengangguran pada golongan umur muda, ternyata itu berhubungan dengan tingkat pendidikan.⁷⁷

Lamanya masa mencari kerja akan berbeda antar kelompok dalam angkatan kerja, dan semakin panjang dengan meningkatnya usia. Para pekerja muda cenderung lebih sering menganggur dan dengan masa yang singkat, sedangkan pekerja yang lebih tua jarang menganggur tetapi untuk periode yang lebih panjang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya umur seseorang mencari kerja semakin lama waktu untuk mendapatkan pekerjaan, namun untuk orang yang telah memiliki pengalaman kerja hubungan umur dengan lama mencari kerja berhubungan negatif, artinya semakin meningkatnya umur akan semakin cepat didalam mendapatkan pekerjaan. Untuk yang tidak mempunyai pengalaman kerja, semakin meningkatnya umur lama mencari kerja akan semakin lama atau berhubungan positif.

⁷⁷ Andi Supratikno, *OP. Cit*, h. 44

3. Hubungan Upah dengan Waktu Tunggu

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.⁷⁸

Jumlah yang bekerja dan pencari kerja dinamakan angkatan kerja. besarnya waktu yang disediakan atau dialokasikan oleh seseorang untuk bekerja merupakan fungsi dari tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah masih akan mendorong semakin banyak orang untuk masuk ke pasar tenaga kerja. Orang-orang yang ada mau bekerja pada tingkat upah yang rendah akan bersedia untuk bekerja dan ikut mencari pekerjaan pada tingkat upah yang lebih tinggi.

Menurut Kaufman et al, lama mencari kerja tergantung pada tingkat pendapatan yang diterima relatif pada distribusi frekuensi penawaran upah. Jika seseorang telah menetapkan tingkat upah/pendapatan yang akan diterima rendah, maka tawaran pekerjaan akan diterimanya lebih cepat atau waktu menganggur akan pendek, dan sebaliknya apabila upah/pendapatan yang diterima lebih tinggi akan menyebabkan lama mencari kerja lebih panjang.⁷⁹

⁷⁸ Sony Sumarsono, *Op. Cit*, h, 141

⁷⁹ Andi Supratikno, *Op. Cit*, h. 42

Pencari kerja tenaga kerja terdidik selalu berusaha mencari kerja dengan upah, jaminan sosial, dan lingkungan kerja yang lebih baik. Bila satu keluarga mempunyai pendapatan rumah tangga yang lebih baik, biasanya keluarga tersebut mampu membiayai anaknya menganggur selama satu sampai dua tahun lagi dalam proses mencari pekerjaan yang lebih baik.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat upah dalam masyarakat, semakin banyak anggota keluarga yang tertarik masuk pasar kerja, atau dengan kata lain semakin tinggi TPK.

4. Hubungan Keterampilan Tambahan dengan Waktu Tunggu

Pada hakikatnya keterampilan adalah suatu ilmu yang diberikan kepada manusia, kemampuan manusia dalam mengembangkan keterampilan yang dipunyai memang tidak mudah, perlu mempelajari, perlu menggali agar lebih terampil.

Menurut Dunnette, keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas atau pekerjaan yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat.⁸⁰ Keterampilan tambahan biasanya sangat membantu seseorang dalam mendapatkan pekerjaan. Dari adanya keterampilan yang dimiliki membuat seorang pencari kerja memiliki nilai tambah dalam dunia kerja. Adanya keterampilan tambahan yang dimiliki pencari kerja yang didapat dari mengikuti kursus atau pelatihan-pelatihan tertentu sesuai dengan bidang

⁸⁰ Dunnette, *Keterampilan Mengaktifkan Siswa*, (Jakarta : Kencana Prenada Media, 1976), h. 138

yang ditekuni. Semakin banyak keterampilan yang dimiliki maka semakin mudah seseorang memasuki dunia kerja, sebaliknya semakin sedikit seseorang memiliki kemampuan tambahan maka semakin sulitnya seseorang dapat diterima di dalam dunia kerja. Diperkirakan bahwa dengan semakin banyak keterampilan yang dimiliki, pencari kerja lebih sanggup untuk mendapat pekerjaan yang sesuai, selain itu keterampilan yang dimiliki menggambarkan pengetahuan pasar kerja.

Menurut Asmawati berpendapat bahwa responden yang memiliki kemampuan tambahan lebih singkat dalam mencari kerja dibandingkan responden yang tidak memiliki keterampilan tambahan. Keterampilan dalam kompetensi kerja memang sangat penting dan dibutuhkan bagi pencari kerja. Pencari kerja dituntut untuk mempunyai keterampilan yang diperlukan dalam suatu pekerjaan baik berupa *hard skill* maupun *soft skill*. Banyak orang yang cerdas karena memiliki *hard-skill* yang bagus, tetapi tidak sukses, bahkan kalah berhasil dibanding dengan mereka yang memiliki pengetahuan atau *hard-skill* pas-pasan, namun memiliki *soft skill* yang bagus.⁸¹

Diasumsikan bahwa dengan keterampilan yang dimiliki pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang didapat. Selain itu keterampilan yang dimiliki menggambarkan pengetahuan para pekerja terhadap pasar kerja yang akan dituju. Dengan memiliki keterampilan yang didukung dengan pendidikan

⁸¹ Mochammad Sodiq, *Op. Cit*, h. 13

yang tinggi, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan suatu pekerjaan.



BAB III

PENYAJIAN DATA PENELITIAN

A. Gambaran Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

1. Gambaran Umum

Kebutuhan untuk mendirikan pendidikan tinggi di bidang ekonomi, terutama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, sangat terasa jika dikaitkan dengan perkembangan lembaga keuangan dan perbankan syariah yang cukup tinggi. Ini tidak lain disebabkan oleh keberadaan ekonomi Islam yang telah menimbulkan harapan baru sistem ekonomi yang mampu sepenuhnya menjawab berbagai persoalan ekonomi, baik nasional maupun global. Keberadaan teori ekonomi lebih banyak hanya sekedar memenuhi kebutuhan dunia bisnis menjawab problem kemiskinan atau pemerataan ekonomi.

Perkembangan ekonomi saat ini misalnya, telah meninggalkan problem kesenjangan yang belum mampu menyelesaikan dengan baik. Berkenaan dengan hal tersebut maka peranan dan tanggung jawab ekonomi Islam sangat besar, bahkan sangat signifikan untuk menjawab tatanan ekonomi nasional dan global yang berkeadilan dan dapat mensejahterakan umat.

Dalam rangka perkembangan ekonomi, keuangan dan perbankan Islam dewasa ini, setidaknya ada lima problem dan tantangan yang dihadapi ekonomi Islam saat ini, yaitu :

- a. Pakar ekonomi Islam berkualitas yang menguasai ilmu ekonomi Islam dan ilmu ekonomi konvensional secara komprehensif masih sangat perlu ditingkatkan jumlahnya.
- b. Perangkat peraturan, hukum dan kebijakan pemerintah perlu ditingkatkan secara memadai, baik dalam skala internasional, regional maupun nasional.
- c. Implementasi sistem ekonomi, keuangan dan perbankan Islam belum berjalan sebagaimana yang diharapkan.
- d. Perguruan tinggi yang mengajarkan ekonomi Islam masih terbatas demikian pula lembaga training dan consulting dalam bidang ini masih perlu ditingkatkan jumlahnya.
- e. Peran pemerintah baik eksekutif maupun legislatif terhadap perkembangan ekonomi Islam perlu ditingkatkan, sehingga kiprah ekonomi, keuangan dan perbankan Islam semakin berdaya dan berhasil guna bagi peningkatan kesejahteraan masyarakatnya.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, untuk menjawab tantangan dan mencari solusi dari problem dimaksud, Fakultas Syariah yang awalnya menjadi induk telah mempersiapkan sedemikian rupa, baik dari segi sumber daya manusia (SDM) dosen, tenaga kependidikan, jumlah mahasiswa, maupun sarana dan prasarana yang telah memenuhi persyaratan, sehingga berdirinya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) di UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2014 merupakan suatu langkah awal mencetak generasi yang paham terhadap ekonomi syariah.

Saat ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung telah berdiri 3 gedung perkuliahan yang menunjang dalam perkuliahan ditambah dengan 1 ruang dosen sebagai tempat para dosen dan karyawan. Fasilitas yang terdapat di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam semakin hari semakin disempurnakan untuk mahasiswa mengaplikasikan antara teori dan praktiknya, diantaranya : sebuah Bank Mini Syariah Mandiri yang dibuat dengan kerjasama dengan Bank Syariah Mandiri untuk mahasiswa belajar akad-akad, sistem, manajemen, dan lainnya yang memang sudah dipelajari dalam bangku perkuliahan. Selain itu ada juga Laboratorium Komputer yang digunakan mahasiswa untuk belajar pengoperasian komputer agar lebih baik, selanjutnya ada Koperasi yang menyediakan kebutuhan mahasiswa, dosen, dan karyawan. Dimana koperasi tersebut dibantu oleh sebagian kecil mahasiswa yang menjalankan akad-akad syariah. Selanjutnya ada ruang Aula sebagai sarana mahasiswa dalam mengadakan event-event besar.

2. Sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Embrio Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) adalah Program Studi (prodi) Ekonomi Islam dan Perbankan Syariah pada Fakultas Syariah tahun 2006. Sejak tahun 2015 prodi Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah berkembang menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI). Pembukaan fakultas dan prodi baru bidang sains teknologi dan ilmu sosial di IAIN Raden Intan Lampung tahun 2013-2017, yang salah satu sasaran

yang ingin dicapai adalah pengembangan kelembagaan dalam bentuk transformasi IAIN menjadi UIN.

Pembukaan prodi akuntansi syariah dan manajemen bisnis syariah juga tidak terlepas dari pesatnya perkembangan dalam industri bisnis syariah (industri keuangan, makanan halal, pariwisata keluarga, ekonomi digital, busana muslim, seni, dan desain, pendidikan ekonomi syariah, serta bidang standarisasi dan sertifikasi). Perkembangan pemikiran mengenai ekonomi Islam, akuntansi dan manajemen dalam perspektif Islam yang ditandai dengan semakin diterimanya prinsip-prinsip transaksi syariah secara global, lingkungan dunia pendidikan, tuntutan *stakeholders* (dunia kerja, pembangunan, mengembangkan *Competitiveness*, etika tinggi, dll).

Sebagai informasi, kebutuhan tenaga ahli perbankan dan lembaga keuangan syariah di Indonesia diperkirakan mencapai 15.000 per tahun jika mengacu pada pertumbuhan kantor cabang, kantor cabang pembantu, dan kantor unit perbankan syariah baru tiap tahunnya. Bahkan di tahun 2030 dengan kebutuhan tenaga ahli perbankan syariah diperkirakan dapat mencapai 187.000 orang. Perguruan tinggi sesungguhnya bertanggung jawab dalam mencetak kader-kader tenaga kerja Islami profesional dalam rangka memenuhi kebutuhan pasar, baik di tingkat nasional maupun internasional, termasuk didalamnya tenaga profesional di bidang ekonomi

syariah, perbankan syariah, akuntansi syariah, dan manajemen bisnis syariah.⁸²

3. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Terwujudnya fakultas yang unggul di bidang ekonomi dan bisnis Islam serta berwawasan lingkungan di tingkat nasional tahun 2021.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan ilmu ekonomi dan bisnis Islam berwawasan lingkungan yang memiliki keunggulan dan berdaya saing nasional.
- 2) Mengembangkan riset ilmu ekonomi dan bisnis Islam yang relevan dengan kebutuhan masyarakat serta berwawasan lingkungan.
- 3) Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat dan kerjasama untuk penguatan kelembagaan.

c. Tujuan

- 1) Menghasilkan sarjana di bidang ekonomi dan bisnis Islam yang memiliki intelektualitas, spiritualisme, dan integritas yang tinggi.
- 2) Menghasilkan layanan kelembagaan pendidikan tinggi yang bermutu dan berorientasi pada kepuasan pengguna serta kelestarian lingkungan.
- 3) Menghasilkan penelitian yang aplikatif sejalan dengan perkembangan ekonomi nasional.

⁸² Sejarah FEBI, di akses di <http://febi.radenintan.ac.id/sejarah/>, pada Kamis, 11 Oktober 2018, pukul 19:54.

- 4) Mengembangkan program pengabdian yang berbasis kepada pengembangan ekonomi masyarakat yang berwawasan lingkungan.
- 5) Terwujudnya kerjasama yang produktif dengan dunia usaha , industri, dan pemerintah.⁸³

4. Program Studi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung telah berdiri 4 program studi. Dimana mulai dari 2008 – 2017 rata-rata mahasiswa yang mendaftar dan diterima selalu mengalami peningkatan, hal ini menjadi tolak ukur keberhasilan dalam pengembangan ekonomi dan bisnis Islam. Adapun program studi yang dimaksud sebagai berikut⁸⁴ :

- a. Ekonomi Syariah (Mulai 2008 – Sekarang)
- b. Perbankan Syariah (Mulai 2013 – Sekarang)
- c. Akuntansi Syariah (Mulai 2015 – Sekarang)
- d. Manajemen Syariah (Mulai 2017 – Sekarang)

5. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Raden Intan Lampung, maka Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung ialah sebagai berikut.

Dekan : Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag.

Wakil Dekan I : Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si.

Wakil Dekan II : Hanif, S.E., M.M.

⁸³ *Ibid*

⁸⁴ *ibid*

Wakil Dekan III : H. Supaijo, S.H., M.H.

Kabbag TU : Drs. Zufrinal, M.Pd.I.

Program Studi Ekonomi Syariah

Ketua Prodi : Madnasir, S.E., M.S.I.

Sekretaris Prodi : Deki Fermansyah, S.E., M.Si.

Program Studi Perbankan Syariah

Ketua Prodi : Ahmad Habibi, S.E., M.E.

Sekretaris Prodi : Muhamad Kurniawan, S.E., M.E.Sy.

Program Studi Akuntansi Syariah

Ketua Prodi : Any Eliza, S.E., M.Ak.

Sekretaris Prodi : Muhamad Iqbal, M.E.I

Program Studi Akuntansi Syariah

Ketua Prodi : Ahmad Zuliansyah, S.Si., M.M.

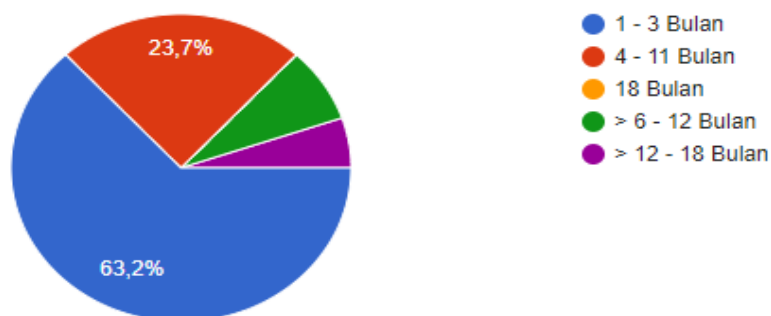
Sekretaris Prodi : Fatih Fuadi, M.S.I



B. Gambaran Umum Karir Responden

Proses mencari kerja memerlukan waktu dan setiap tawaran pekerjaan perlu dijawab begitu ditawarkan, maka pencari kerja sebelum memulai proses mencari kerja harus menentukan batas diterima atau tidaknya suatu tawaran pekerjaan. Hal ini dirasakan oleh semua pencari kerja dimana para responden mengalami waktu tunggu mencari kerja yang bervariasi. Hasil penelitian yang peneliti lakukan memperlihatkan waktu tunggu untuk memperoleh pekerjaan bervariasi antara para responden.

Diagram 3.1
Waktu Tunggu Kerja Responden

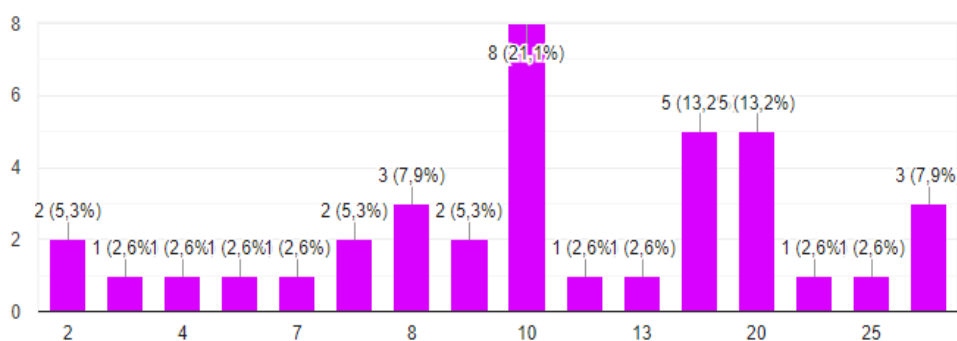


Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari 38 hasil tanggapan responden, beberapa responden memperoleh pekerjaan dalam waktu singkat (1 – 3 bulan) yaitu sebanyak 24 responden atau 64,2%. Namun ada juga yang mendapat pekerjaan setelah menunggu cukup lama antara 4 – 11 bulan yaitu 9 responden atau 23,7%. Ada juga responden yang mendapat pekerjaan yang lebih lama antara > 6 – 12 bulan yaitu 5 responden atau 12,1%.

Dari waktu tunggu kerja, mayoritas responden melamar pekerjaan sebanyak 10 kali hal ini dapat dibuktikan dari data sebagai berikut.

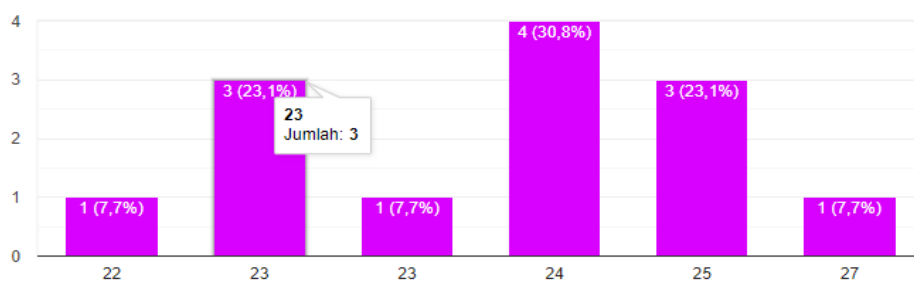
Diagram 3.2.
Banyaknya Responden Melamar Pekerjaan.



Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari data di atas, responden yang melamar kerja kurang dari 10 kali sebanyak 13 responden atau 34,2%. Sedangkan responden yang melamar kerja lebih dari 10 kali sebanyak 25 responden atau 65,8%.

Diagram 3.3.
Umur Responden



Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari 41 responden yang menjawab hanya 13 responden. Dari 13 responden didapat 4 responden atau 30,8% berumur 24 tahun, 3 responden atau 23,1% berusia 23 dan 25 tahun, dan 1 responden atau 7,7% berumur 22 dan 27 tahun.

Tabel 3.1
Gambaran Umum Responden

No	Nama	Tahun Lulus	Lama Waktu Tunggu	Tahun Kerja	Pekerjaan	Besaran Gaji
1	Ade Irma	2016	4-11 Bulan	2018	Perbankan	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
2	Ade Lina	2016	4-11 Bulan	2017	Pembiayaan Keuangan	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
3	Afki Hidayat	2014	12-18 Bulan	2017	Guru Honorer	Rp < 1.000.000,-
4	Ari Romadhoni	2016	4-11 Bulan	2017	Ass Leader Area Produksi	Rp 3.000.000-5.000.000,-
5	Aris Munandar	2016	1-3 Bulan	2016	Anty Money Londering (AML)	Rp 3.000.000-5.000.000,-
6	Asti Oktari	2016	1-3 Bulan	2017	Administrasi	Rp < 1.000.000,-
7	Eka Oktaviani P	2015	1-3 Bulan	2015	PIC CRM	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-

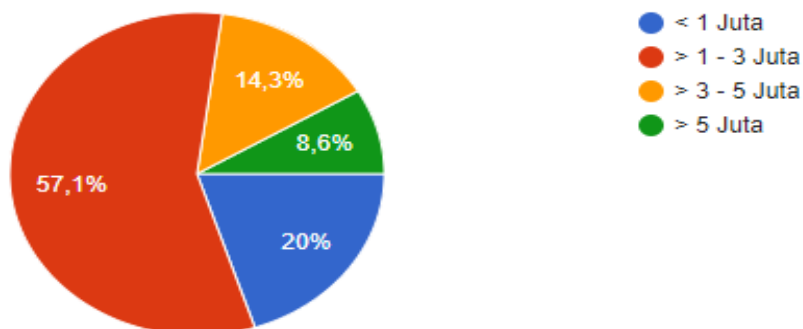
8	Elfandy Achmad	2016	-	-	Hanya Fokus pada Kuliah S2	-
9	Erna Wahyu Kurniasih	2016	1-3 Bulan	2016	Operator Sekolah/ Guru Mapel	Rp < 1.000.000,-
10	Fitri Andika	2017	1-3 Bulan	2017	Pembina Sentra	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
11	Fristy Havira	2017	4-11 Bulan	-	-	-
12	Helmiyati Nuraini	2017	6-12 Bulan	2017	Penjaga Toko	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
13	Hernanda Wijaya	2017	1-3 Bulan	2017	Freelance/ Sales Marketing	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
14	Ika Destiana	2015	6-12 Bulan	2016	Pert Control	Rp 3.000.000 – 5.000.000,-
15	Iva Faizah	2016	4-11 Bulan	2017	Petugas Perpustakaan	Rp < 1.000.000,-
16	Leny Metrics	2017	1-3 Bulan	2018	Admin	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
17	Lilis Setiani	2016	4-11 Bulan	2018	Guru Honorer Ekonomi	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
18	M Ibnu Romdani	2016	12-18 Bulan	-	-	Rp < 1.000.000,-
19	M Noer Rosid	2017	1-3 Bulan	2018	Sales	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
20	M Nurdin	2016	1-3 Bulan	2018	Accounting/ Pembiayaan	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
21	Marendra	2016	4-11 Bulan	2018	GA (General Affairs)	Rp > 5.000.000,-
22	Muhammad Abid Shidiq	2017	1-3 Bulan	2017	Guru Kelas	Rp 1.000.000-3.000.000
23	Muhammad Suhaidi	2016	1-3 Bulan	2016	Pekerja Sosial Masyarakat	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
24	Muhammad Syahid	2017	1-3 Bulan	2017	Account Officer	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
25	Muna Mahdiyya Haisir	2016	1-3 Bulan	2018	Staff Finance dan Accounting/ jasa	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
26	Nerpi Handayani	2017	1-3 Bulan	2018	Staff Finance	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
27	Nurul Hidayati	2016	1-3 Bulan	2018	Staff Keuangan	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
28	Oza Restianita	-	-	-	-	-

29	Rabiatul Husna	2017	1-3 Bulan	2018	UMKM	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
30	Ria Gusnia Anggun	2017	1-3 Bulan	2017	Karyawan	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
31	Rian Ramadhan	2018	1-3 Bulan	2018	Biro Adm Umum dan Keuangan	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
32	Rita Novika Sari	2017	1-3 Bulan	2015	Staff Adm/ Industri Perdagangan	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
33	Rizki Fitriansyah	2016	1-3 Bulan	2018	Staff	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
34	Sela Nur Fitria	2017	1-3 Bulan	2018	Pegawai loket dan cs	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-
35	Sinta Anggraeni	2017	4-11 Bulan	2018	Frontliner/ Pegawai Magang	Rp < 1.000.000,-
36	Tuti Prastiwi	2017	1-3 Bulan	2017	Customer Service	Rp 3.000.000 – 5.000.000,-
37	Ulfah Muharramah	2017	4-11 Bulan	2018	Tentor/ Lembaga pendidikan	Rp < 1.000.000,-
38	Vivit Junisia	2016	4-11 Bulan	2017	Penyuluh/ Honorer	Rp < 1.000.000,-
39	Warandita Reskhi	2017	1-3 Bulan	2017	Marketing	Rp < 1.000.000,-
40	Yudha Nugroho	2016	1-3 Bulan	2018	Distributor	Rp 3.000.000 – 5.000.000,-
41	Zalpian Rabsyah	2017	1-3 Bulan	2018	Team Survey BkkBn	Rp 1.000.000 – 3.000.000,-

Sumber : Data primer diolah, 2018.

Dilihat dari tabel di atas, responden merupakan lulusan pada rentan tahun 2012-2017 dengan rata-rata lama waktu tunggu kerja adalah 1-3 Bulan dan mulai bekerja rata-rata pada tahun 2017 dan 2018 yang bekerja pada posisi atau bidang usaha yang bervariasi, mulai dari account officer, team survey, distributor, guru kelas, marketing, staff keuangan dan masih banyak lainnya sedangkan gaji merupakan salah satu pendorong seseorang dalam bekerja. Penelitian ini juga mengkaji tentang gaji yang diperoleh responden yang berada pada kisaran Rp 1.000.000, - 3.000.000,-

Diagram 3.4
Gaji responden

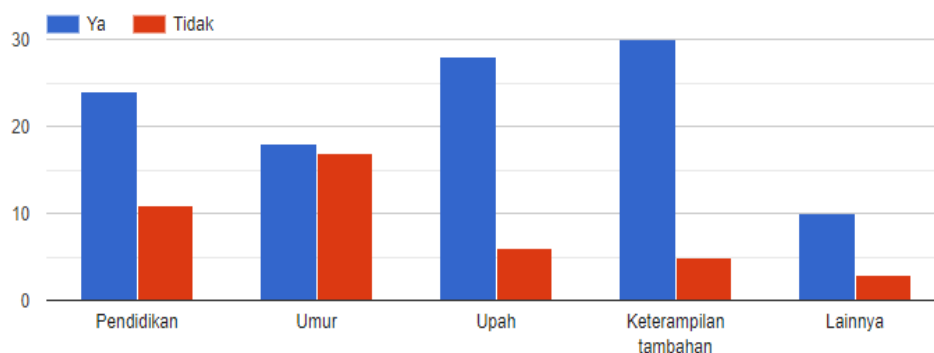


Sumber : Data primer diolah, 2018.

Diagram diatas, menyajikan data tentang gaji yang diperoleh responden. Tingkat gaji yang diperoleh responden bervariasi dari mulai nominal kurang dari 1 juta sampai lebih dari 5 juta. Diagram diatas menunjukkan 70% dari responden mendapat gaji diatas UMR kota yaitu, 57,1% antara >1 – 3 juta, 14,3% antara >3 – 5 juta, sedangkan 8,6% antara > 5 juta. Sedangkan 20% sisanya masih dibawah UMR yaitu antara < 1 juta.

Dalam kaitannya dengan faktor waktu tunggu tenaga kerja terdidik, dapat dijelaskan dari grafik di bawah.

Diagram 3.5.
Faktor yang menambah waktu tunggu kerja Responden



Sumber : Data primer diolah, 2018.

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa faktor yang paling mempengaruhi waktu tunggu kerja responden adalah faktor keterampilan tambahan yaitu 85,7% atau sebanyak 30 responden dari 35 responden. Sedangkan 74% atau 26 responden dari 35 responden menjawab faktor upah memiliki pengaruh dengan waktu tunggu kerja. Responden yang menjawab faktor pendidikan sebanyak 69% atau 24 responden dari 35 responden. Responden yang menjawab faktor umur sebanyak 51% atau 18 responden dari 35 responden. Dan responden yang menjawab karena faktor lainnya sebanyak 77% atau sebanyak 10 responden dari 13 responden.



BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Waktu Tunggu bagi Tenaga Kerja Terdidik

Setelah lulus dari perguruan tinggi, para alumni biasanya akan mencari pekerjaan. Munculnya angkatan kerja baru akan menimbulkan persaingan yang ketat pada proses mencari kerja. Dalam proses ini terdapat hambatan dalam mencari kerja yaitu disebabkan karena adanya para pekerja yang ingin pindah ke pekerjaan lain, tidak sempurnanya informasi yang diterima pencari kerja mengenai lapangan kerja yang tersedia, serta informasi yang tidak sempurna pada besarnya tingkat upah yang layak mereka terima, dan sebagainya. Hasil penelitian dalam diagram 3.1, memperlihatkan waktu tunggu untuk memperoleh pekerjaan bervariasi antara para responden. Secara keseluruhan terlihat waktu tunggu kerja responden adalah antara 1 – 3 bulan setelah mereka lulus dari perguruan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu bersaing dan dapat menangkap kesempatan kerja yang ada di dunia kerja. Dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa, rata-rata responden tidak membutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkan pekerjaan.

Dalam bekerja tenaga kerja tidak serta merta langsung mendapatkan pekerjaan yang diinginkan mengingat hambatan dalam proses mencari kerja. Tenaga kerja harus melamar beberapa kali pekerjaan yang diinginkan. Bahkan setelah mendapat pekerjaanpun tenaga kerja tidak merasa langsung betah. Mereka tentu pernah pindah kerja atau mencari pekerjaan yang lebih sesuai

lagi dengan yang diinginkan, seperti bekerja di bidang yang sesuai dengan jurusan, bekerja dengan tingkat upah yang diinginkan, dan karena hal lainnya. Dari hasil penelitian tabel 3.1, sebanyak 9 responden dari 41 responden pernah mengalami pindah kerja. Ada beberapa hal yang memungkinkan mereka pindah kerja, seperti upah, jarak/ lokasi kerja, bekerja pada bidang yang sesuai dengan tingkat pendidikan, dan karena hal lainnya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencari kerja lama dalam mencari kerja. Diantara faktor-faktor tersebut adalah faktor pendidikan, faktor umur, faktor upah, dan faktor keterampilan tambahan.

1. Faktor Pendidikan

Pendidikan diketahui sebagai aspek penting dalam kehidupan karena melalui pendidikan seseorang dapat menjadi individu yang lebih berkualitas. Pendidikan adalah sarana untuk mendapatkan SDM yang berkualitas karena pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah ditempuh maka seharusnya semakin berkualitas pula *output* atau lulusan yang dihasilkan. Salah satu hal yang dapat dijadikan sebagai ukuran kualitas *output* tersebut adalah bagaimana *output* ini mampu bersaing di dunia kerja dan diharapkan mampu menggerakkan pembangunan nasional.

Seringkali pada saat mencari pekerjaan memerlukan syarat tenaga kerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi. Namun tidak

menutup kemungkinan pencari pekerja/ karyawan justru mensyaratkan atau memilih tenaga kerja dengan tingkat pendidikan menengah.

Dapat dilihat dari diagram 3.5, menunjukan sebanyak 69% atau sebanyak 24 responden yang menjawab faktor pendidikan mempengaruhi waktu tunggu kerja. Sedangkan sebanyak 31% atau sebanyak 11 responden menjawab tidak memiliki pengaruh dalam proses waktu tunggu kerja.

Pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja. Menurut Jossy P. Moeis, tingkat pendidikan akan mengurangi biaya mencari kerja, karena tenaga kerja terdidik semakin efisien dalam mencari pekerjaan sebab pengetahuannya tentang pasar kerja beserta kelembagaannya, serta lingkungan pekerjaan semakin baik. Dan seiring dengan menurunnya biaya mencari kerja, *reservation wage* akan meningkat, sehingga semakin lama ia mencari kerja.

Dalam pasar kerja tidak semua perusahaan atau penyedia kerja menetapkan kriteria tenaga kerja dengan pendidikan tinggi, namun dengan tingkat pengalaman dan keterampilan yang baik, maka hal ini akan mempersingkat waktu tunggu kerja tenaga kerja karena penyedia kerja mengesampingkan tingkat pendidikan yang tinggi. Mengingat kebutuhan tenaga kerja untuk menempati posisi/bidang kerja yang berbeda-beda.

2. Faktor Umur

Umur seseorang dapat mencerminkan kemampuan dan kondisi seseorang secara fisik, yang memungkinkan menjadi pertimbangan dalam pasar kerja.

Pada diagram 3.5, dapat dilihat bahwa sebanyak 51% atau 18 responden menyatakan bahwa faktor umur mempengaruhi waktu tunggu kerja seseorang. Sedangkan sebanyak 49% atau 17 responden menjawab bahwa faktor umur tidak memiliki pengaruh dalam proses waktu tunggu kerja.

Dengan kondisi persaingan kerja yang semakin besar, pemberi kerja akan berperan aktif dalam menyeleksi tenaga kerja yang akan dipekerjakannya. Salah satu pertimbangan perusahaan adalah mengenai umur pencari kerja. Bukti empiris ini mendukung teori yang membenarkan bahwa umur berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja. Hal ini dapat berkaitan dengan produktifitas baik secara fisik maupun potensi keahlian dan pengetahuan pekerja. Umur responden yang lebih tua dapat diasosiasikan dengan jeda waktu yang lebih lama sejak responden menamatkan pendidikan terakhirnya. Semakin lama responden meninggalkan dunia pendidikan maka pengetahuan mereka pun semakin kurang mutakhir dan keahliannya makin tidak terasah. Kondisi ini tentunya kurang menguntungkan bagi responden lulusan baru yang tidak atau belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya.

3. Faktor Upah

Upah merupakan salah satu yang menjadi pertimbangan seseorang dalam bekerja, banyak orang yang rela menambah waktu tunggu kerjanya demi mendapat pekerjaan yang sesuai dengan upah yang di inginkan.

Dari diagram 3.5, menunjukan bahwa upah mempengaruhi waktu tunggu kerja seseorang yaitu sebanyak 74% atau 26 responden. Sedangkan sebanyak 26% atau 9 responden menjawab bahwa faktor upah tidak menambah waktu tunggu kerja seseorang.

Kebutuhan hidup sehari-hari terpenuhi atau tidaknya dipenuhi oleh faktor salah satunya adalah penghasilan, penghasilan yang lebih tinggi relatif lebih mudah untuk menutupi biaya hidup sehari-hari dibandingkan dengan penghasilan yang kecil. Mengingat dalam posisi yang seperti ini maka harapan untuk merubah menuju kehidupan yang lebih baik jelas sangat sulit jika untuk memenuhi kebutuhan pokok. Maka wajar jika beberapa alumni memilih menunggu pekerjaan yang sesuai dengan tingkat upah yang diinginkan.

Jacob Mincher melalui penelitiannya, distribusi pendapatan di Amerika beragam sesuai dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki pekerja. Mengimplikasikan bahwa investasi pendidikan dapat meningkatkan penghasilan. Sehingga, sangat wajar bagi pencari kerja terdidik memiliki ekspektasi pada tingkat upah tertentu setelah menyelesaikan sekolahnya.

Menurut Kaufman dan Hotchkiss⁸⁵, dengan informasi yang sempurna, seseorang akan mengetahui perusahaan mana yang menawarkan upah yang lebih baik, dan proses mencari kerja menjadi tidak perlu dilakukan. Karena hal tersebut tidak akan terjadi, seseorang akan menganggur dalam waktu tertentu untuk mencari pekerjaan yang terbaik (diasumsikan berarti upah yang paling tinggi). Model *job search* terkait dengan intensitas pencarian dan *reservation wage* dari tiap individu.

4. Faktor Keterampilan Tambahan

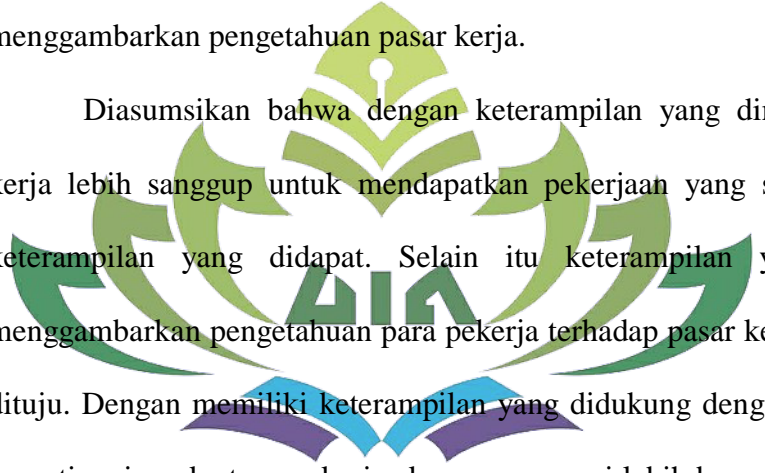
Keterampilan tambahan dapat mencerminkan kemampuan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan, yang dapat menjadi pertimbangan dalam pasar tenaga kerja.

Pada diagram 3.5, dapat dilihat sebagian besar responden menyatakan bahwa keterampilan tambahan menambah waktu tunggu kerja seseorang yaitu sebesar 85,7% atau sebanyak 30 responden. Sedangkan sebesar 14,3% atau sebanyak 5 responden menyatakan bahwa keterampilan tambahan tidak menambah waktu tunggu kerja seseorang.

Menurut Dunnette, keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas atau pekerjaan yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat. Keterampilan atau skill tambahan biasanya sangat membantu seseorang dalam mendapatkan pekerjaan. Dari adanya keterampilan yang dimiliki membuat seorang pencari kerja memiliki nilai tambah dalam dunia kerja.

⁸⁵ *Ibid*, hlm. 7

Adanya skill tambahan yang dimiliki pencari kerja yang didapat dari mengikuti kursus atau pelatihan-pelatihan tertentu sesuai dengan bidang yang ditekuni. Semakin banyak skill yang dimiliki maka semakin mudah seseorang memasuki dunia kerja, sebaliknya semakin sedikit seseorang memiliki kemampuan tambahan maka semakin sulitnya seseorang dapat diterima di dalam dunia kerja. Diperkirakan bahwa dengan semakin banyak keterampilan yang dimiliki, pencari kerja lebih sanggup untuk mendapat pekerjaan yang sesuai, selain itu keterampilan yang dimiliki menggambarkan pengetahuan pasar kerja.



Diasumsikan bahwa dengan keterampilan yang dimiliki pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang didapat. Selain itu keterampilan yang dimiliki menggambarkan pengetahuan para pekerja terhadap pasar kerja yang akan dituju. Dengan memiliki keterampilan yang didukung dengan pendidikan yang tinggi, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan suatu pekerjaan.

Dari penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa alumni telah memiliki kemampuan dan keahlian, baik dalam bidang bahasa, kewirausahaan, teknologi, dan lain sebagainya. Keterampilan alumni sangat bervariasi dan keterampilan yang ada akan sangat berhubungan dengan yang dibutuhkan oleh tempat yang akan mereka lamar untuk sebuah pekerjaan. Keterampilan tersebut akan sangat membantu bagi alumni karena keterampilan tersebut akan diujikan, karena dalam hal ini

tempat kerja yang dituju relatif membutuhkan keterampilan yang mereka miliki, ketika keterampilan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh pengusaha atau tempat yang dilamarnya, maka mereka akan mendapatkan sebuah panggilan atas lamaran yang telah mereka lakukan, dan ini akan memberikan potongan jangka waktu proses pencarian kerja yang relatif lebih cepat daripada yang mereka pikirkan, karena kemampuan serta keterampilan kerja yang dimiliki tentunya akan sangat mendukung adanya proses penerimaan lamaran kerja yang diajukan oleh alumni.

Menurut Asmawati, dalam jurnal penelitiannya, juga berpendapat bahwa responden yang memiliki kemampuan tambahan lebih singkat dalam mencari kerja dibandingkan responden yang tidak memiliki keterampilan tambahan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa adanya keterampilan tambahan pada alumni FEBI UIN RIL dapat mempermudah dalam mendapatkan pekerjaan.

B. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Waktu Tunggu Bagi Tenaga Kerja Terdidik dalam Perspektif Ekonomi Islam

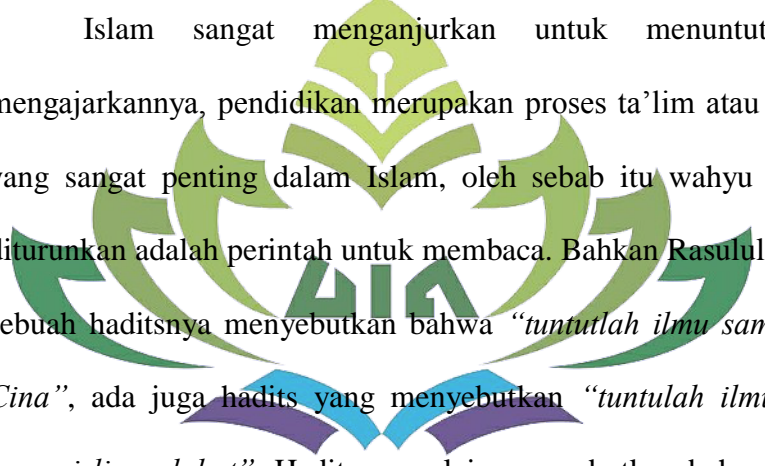
Pembahasan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh pada waktu kerja dalam ekonomi Islam merujuk pada pembahasan di atas, sebagai berikut:

1. Faktor Pendidikan

Selain sebagai pengembangan Sumber Daya Manusia, pendidikan juga sangat penting bagi etika atau lebih tepat etos kerja yang merupakan daya penggerak dinamika suatu masyarakat. Kebudayaan sekarang cenderung diarahkan kepada kehidupan santai. Mungkin karena alam yang begitu kaya sehingga menimbulkan semangat manusiannya untuk

berusaha keras. Pendidikan dapat mengobarkan kembali etos kerja bagi generasi muda yang harus dimulai dari lingkungan keluarga dan menjalar ke masyarakat luas.

Kemajuan dalam bidang pendidikan bukan hanya ditentukan oleh jumlah mahasiswa yang ditampung di universitas, peningkatan jumlah pelajar, jumlah gedung, guru dan sebagainya, tetapi juga apakah output pendidikan itu dapat memenuhi kebutuhan pasaran kerja, atau apakah dapat membuat individu menjadi sejahtera ataupun sebaliknya.



Islam sangat menganjurkan untuk menuntut ilmu dan mengajarkannya, pendidikan merupakan proses ta'lim atau ajar mengajar yang sangat penting dalam Islam, oleh sebab itu wahyu pertama yang diturunkan adalah perintah untuk membaca. Bahkan Rasulullah saw dalam sebuah haditsnya menyebutkan bahwa *"tuntutlah ilmu sampai ke negeri Cina"*, ada juga hadits yang menyebutkan *"tuntulah ilmu dari buaian sampai liang lahat"*. Hadits yang lain menyebutkan bahwa *"sebaik-baik kamu adalah orang yang belajar Al-Qur'an dan mengajarkannya"*. Maka oleh sebab itu sangat penting proses belajar dan juga mengajar dalam pendidikan.

Dalam sebuah pendidikan terdapat struktur yang jelas dan terinci yang akan menjamin kelancaran tugas para personalia pendidikan. Sebab apa yang harus mereka kerjakan dengan siapa mereka bekerja sama dan berinteraksi harus sudah jelas, dan kemana mereka harus berkonsultasi serta melaporkan hasil kerja mereka harus jelas. Berhasil atau tidak suatu

pendidikan sangat ditentukan oleh personalianya. Bila personalianya tidak cakap dan tidak bersedia bekerja dengan baik maka tidak akan menghasilkan lulusan yang baik.

2. Faktor Umur

Manusia diciptakan oleh Allah SWT dalam rangka menjadi khalifah dimuka bumi, baik yang muda maupun tua tanpa memandang usia. Hal ini banyak dicantumkan dalam Al-Quran dengan maksud agar manusia dengan kekuatan yang dimilikinya mampu membangun dan memakmurkan bumi. Penciptaan manusia sebagai makhluk Allah SWT, dan juga termasuk dalam sumber daya manusia Islami. Manusia diciptakan dengan sebaik-baik bentuk. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surat At-Tiin ayat 4 :



 لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

 Artinya : *“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”*.

Ayat di atas dapat penulis simpulkan yang dimaksud dengan sumber daya manusia Islami adalah dimana manusia itu sendiri memiliki iman yang kuat mau berusaha dan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pembangunan manusia dalam Islam tentunya harus memperhatikan dua potensi yakni lahiriah sebagai tubuh itu sendiri dan ruhaniyah sebagai pengendali tubuh.

3. Faktor Upah

Dalam Islam, upah yang diperoleh dari setiap individu adalah telah ditentukan oleh Allah, dimana ada orang yang diberikan rizki lapang dan ada pula yang dalam kondisi sempit, dalam surat Al-Israa ayat 30 dijelaskan :

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ وَيَقْدِرُ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا ﴿٣٠﴾

Artinya : *“Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rezki kepada siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkannya; Sesungguhnya Dia Maha mengetahui lagi Maha melihat akan hamba-hamba-Nya”*.

Penjelasan ayat di atas menunjukkan bahwa adanya perbedaan perolehan upah antara satu individu dengan individu lainnya. Bentuk ungkapan ini tidak mempertentangkan antara si kaya dengan si miskin, karena akan mengakibatkan adanya strata sosial di masyarakat. Tentu saja batasan tersebut adalah bagi manusia yang mampu dalam mencari kesempatan kerja, memiliki skil atau keterampilan sesuai dengan kerja, mau bekerja keras dan sungguh-sungguh, tipe manusia yang seperti ini lah yang diberikan kelapangan rizki atau pendapatan oleh Allah SWT.

Peluang usaha dalam Islam untuk mendapatkan pekerjaan yang diusahakan oleh manusia telah dianjurkan oleh Allah dimana setiap hambanya yang mau berusaha dan mau bekerja keras pasti akan mendapatkan rizki darinya dan manusia dituntut untuk mau berusaha.

Memberikan upah kepada seseorang yang telah diperintahkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan hukumnya wajib. Hal ini berdasar firman Allah:

..... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَفَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ﴿٦﴾

Artinya: “...Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya...” (Q.S At-Thalaq : 6)

Upah harus jelas, berapa yang akan diberikan sesuai dengan transaksi yang telah dilakukan. Upah juga harus diberikan secara seimbang sesuai dengan yang telah dikerjakan.

4. Faktor Keterampilan Tambahan

Pendidikan dalam Islam memandang tinggi masalah sumber daya manusia Islami khususnya yang berkaitan dengan akhlak (sikap, pribadi, etika dan moral), agar manusia dalam menjalankan kehidupannya terutama dalam menjalankan aktivitas ekonomi sesuai dengan Al-Quran dan sunnah Rasulullah SAW. Oleh karenanya sumber daya manusia Islam, karena potensi yang ada dalam diri manusia dalam Islam tersebut dapat membawa kepada kesejahteraan bagi manusia itu sendiri saat mereka beribadah (bekerja).

Menganggur sama halnya dengan berdiam diri, enggan tidak mau bergerak atau berusaha. Keengganan berusaha merupakan penganiayaan terhadap diri sendiri, sedangkan ketidak mampuan diri dalam berusaha merupakan disebabkan oleh manusia lain yang diistilahkan dengan kemiskinan struktural. Kesan ini lebih jelas lagi bila diperhatikan bahwasannya jaminan rezeki yang dijanjikan Allah ditujukan kepada manusia yang mau untuk berusaha atau bergerak dalam mencari rizki yang

halal, bukan hanya berdiam diri menanti rezeki dari Allah. Allah telah menegaskan dalam surah Ibrahim ayat 34 :

وَأَتَيْنَكُم مِّن كُلِّ مَا سَأَلْتُمُوهُ وَإِن تَعُدُّوا نِعْمَتَ اللَّهِ لَا تَحْصُوهَا إِنَّ الْإِنسَانَ لَظَلُومٌ كَفَّارٌ ﴿٣٤﴾

Artinya : “dan Dia telah memberikan kepadamu (keperluanmu) dan segala apa yang kamu mohonkan kepadanya. dan jika kamu menghitung nikmat Allah, tidaklah dapat kamu menghinggakannya. Sesungguhnya manusia itu, sangat zalim dan sangat mengingkari (nikmat Allah)”.

Penyataan Al-Quran telah menyebutkan aneka nikmat-Nya, seperti langit, bumi, hujan, matahari, dan sebagainya. Sumber daya alam yang telah disiapkan oleh Allah untuk manusia tidak terhingga dan tidak terbatas. Seandainya sesuatu telah habis, maka ada alternatif lain yang disediakan Allah untuk manusia selama mau berusaha. Oleh karena itu, tidak alasan untuk berdiam diri dan tidak berusaha untuk mendapatkan pekerjaan karena tidak bisa memanfaatkan alternatif yang ada.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi waktu tunggu tenaga kerja terdidik FEBI UIN RIL, yaitu faktor pendidikan, faktor umur, faktor upah, dan faktor keterampilan tambahan. Dari empat faktor tersebut, faktor yang paling dominan adalah faktor keterampilan tambahan. keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas atau pekerjaan yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat. Keterampilan atau skill tambahan biasanya sangat membantu seseorang dalam mendapatkan pekerjaan. Dari adanya keterampilan yang dimiliki membuat seorang pencari kerja memiliki nilai tambah dalam dunia kerja.
2. Dalam perspektif ekonomi Islam, faktor yang menyebabkan waktu tunggu tenaga kerja terdidik FEBI UIN RIL adalah karena adanya perbedaan perolehan rizki yang diusahakan pencari kerja, dimana seseorang yang mau berusaha dan bekerja keras itulah yang akan mendapatkan rizki dari Allah SWT, dan perbedaan kapasitas dan bakat atau keterampilan dalam diri manusia.

B. Saran

1. Para pencari kerja diharapkan lebih aktif dalam mencari informasi lowongan pekerjaan terutama di waktu awal kelulusan karena kesempatan untuk memperoleh pekerjaan akan lebih besar. Selain itu, pencari kerja diharapkan mengisi jeda waktu selama periode mencari kerja dengan hal-hal yang produktif seperti mengikuti pelatihan tertentu, magang dan tetap mengasah pengetahuan. Hal ini menjadi penting sebagai *signal* tenaga kerja yang memiliki potensi produktifitas tinggi bagi penyedia lapangan kerja.
2. Fakultas harus memperhatikan fasilitas belajar mengajar seperti fasilitas pusat kegiatan mahasiswa, dan fasilitas laboratorium mahasiswa. Kesempatan dan informasi magang. Kontribusi jurusan dalam pengembangan keterampilan alumni di bidang kewirausahaan perlu ditingkatkan.
3. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan menambahkan variabel kontrol lain yang berpengaruh terhadap waktu tunggu kerja di Indonesia antara lain karakteristik ras atau etnik pencari kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, Bandung : Alfa beta, 2013.
- Ahmad Mustofa Al-Maragi, *Tafsir Al-Maragi*, (Semarang: Toha Putra, 1993).
- Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Andi Supratikno, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Semarang*, (Skripsi Universitas Diponegoro, 2011).
- Arti Kata Faktor, tersedia di www.m.artikata.com, di akses pada tanggal 14 April 2017.
- Azhar Putera, Herniwati Retno, *Analisis Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Purworejo*, Diponegoro Journal Of Economics Volume 2, Nomor 4, Tahun 2013, Halaman 2. Issn (Online): 2337-3814
- Basuki Pujoalwanto, *Perekonomian Indonesia Tinjauan Histori, Teoritis, dan Empiris*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran & Terjemahnya*, Diponegoro, 2005.
- Don Bellante dan Mark Jackson, *Ekonomi Ketenagakerjaan*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1983.
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia*, Jakarta : Erlangga, 1996.
- Dunnette, *Keterampilan Mengaktifkan Siswa*, Jakarta : Kencana Prenada Media, 1976.
- Elwin Tobing, *Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik*, Media Indonesia, 2004.
- Fitri Pertiwi Jaya, *Analisis Determinan Pengangguran Terdidik Studi Kasus Kecamatan Manggala Kota Makassar*, (Skripsi Universitas Alauddin Makasar, 2016).
- Gregorin Mankiw, *Teori Makro Ekonomi Edisi Revisi 4*, Penerbit Erlangga.

Husein Umar, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003.

Irawan Suparmoko, *Ekonomika Pembangunan*, Penerbit : BPFE-Yogyakarta, 2002.

Jalaluddin Asy-suyuti, *Tafsir Jalalain*

Kasubag Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni FEBI UIN Raden Intan Lampung, *Data Alumni FEBI*, 2018

Liana Mariska, dkk, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Tenaga Kerja Terdidik Pada Pemerintahan Kota Prabumulih*, jurnal I-Economic Vol. 2. No.2 (Desember 2016).

Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Penerbit : Bumi Aksara, 2010.

Michael P. Todaro, *Pembangunan Ekonomi*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2000.

Mochamad Sodik, *Faktor Yang Mempengaruhi Jangka Waktu Mendapatkan Kerja Lulusan SMK Di Kecamatan Lumajang, Kabupaten Lumajang*, (Skripsi Universitas Jember, 2015).

Moh. Prabu Tika, *Metodelogi Riset Bisnis*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2017.

Mubyarto, *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*, Yogyakarta:Aditya Media,1993.

Nur Rianto Al-Arif, *Teori Makroekonomi Islam Konsep, Teori & Analisis*, Bandung : Alfabeta, 2010.

Nursan Suadi dan Eva Sativa Nilawati, *Gunakan 7 Jurus Sakti Melamar Kerja Anda Langsung Diterima*, Jakarta: Kompas Gramedia, 2010.

Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009.

Pratama Rahardja, Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi, Mikorekonomi & Makroekonomi*, Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008.

Pusat Kajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI) Universitas Islam Indonesia, *Ekonomi Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Ratmini dan Septi Antik Winarsih, *Manajemen Pelayanan*, Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2000.

Reza Primanda Adi, *Analisis Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kecamatan Pedurungan*, (Skripsi Universitas Diponegoro, 2011).

Rizki Iman Perkasa Wardoyo Putera, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Makassar*, (Skripsi Universitas Hasanuddin, 2012).

Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Sadono Sukirno, *Teori Pengantar Makroekonomi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2011.

Satrio Adi Setiawan, *Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Magelang*, (Skripsi Universitas Diponegoro, 2012).

Sejarah FEBI, di akses di <http://febi.radenintan.ac.id/sejarah/>, pada Kamis, 11 Oktober 2018, pukul 19:54.

S.Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta : Rajawali Pers, 2012.

Sony Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia & Ketenagakerjaan*, Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu, 2003.

Sony Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Sumandi Suryabrata, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1998.

Sutomo, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*, Jakarta: LP3ES, 1999.

Tafsir Surah Al-Jumuah Ayat 10, tersedia di <http://tafsirq.com/tafsir-quraish-shihab>. Di akses pada Selasa 20 Maret 2018.

Tafsir Ibnu Katsir, <https://tafsir.learn-quran.co/id/surah-65-at-talaq/ayat-6#>, diakses pada Jumat 1 Maret 2019, jam 10.00 wib.

Tafsir Ibnu Katsir, <https://tafsir.learn-quran.co/id/surah-16-an-nahl/ayat-97>, diakses pada Jumat 1 Maret 2019, jam 10.00 wib.

Talita Rizki Ari Susanti, *Analisis Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Pemalang*, (Skripsi Universitas Diponegoro, 2014).

Usup Riassy Charista, *Peran Human Capital dan Structural Capital dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Suatu Kajian Konseptual)*, JSM (*Jurnal Sains Manajemen*) Volume I, Nomor 1, April 2013, ISSN : 2302-1411

Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009)

